

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ**

*На правах рукопису*

**КРАСНОВ ЄГОР ВОЛОДИМИРОВИЧ**

УДК 349.2(477)

**ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ**  
**І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

**Дисертація на здобуття наукового ступеня**  
**кандидата юридичних наук**

***Науковий керівник -***  
доктор юридичних наук,  
професор Чанишева Г.І.

**Одеса – 2008**

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТРУДОВІ ПРАВА У СИСТЕМІ ПРАВ ЛЮДИНИ: ЗАГАЛЬНІ РИСИ ТА ЮРИДИЧНА СВОЄРІДНІСТЬ</b>	<b>12</b>
1.1. Еволюція трудових прав людини. Становлення і розвиток вчення про основні трудові права	12
1.2. Основні тенденції розвитку трудових прав на початку XXI ст.	32
1.3. Поняття та класифікація основних трудових прав	43
<b>Висновки до Розділу I</b>	<b>56</b>
<b>РОЗДІЛ II. ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В МІЖНАРОДНИХ АКТАХ І АКТАХ МІЖНАРОДНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ</b>	<b>59</b>
2.1. Основні трудові права в актах ООН	59
2.2. Основні трудові права в актах МОП	71
2.3. Основні трудові права в актах Ради Європи	94
2.4. Основні трудові права в актах Європейського Союзу	107
<b>Висновки до Розділу II</b>	<b>120</b>
<b>РОЗДІЛ III. ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА У ЗАРУБІЖНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ</b>	<b>125</b>
<b>Висновки до Розділу III</b>	<b>141</b>
<b>РОЗДІЛ IV. ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В АКТАХ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА</b>	<b>143</b>
4.1. Основні трудові права в Конституції України та інших законодавчих актах	143
4.2. Основні трудові права у проекті Трудового кодексу України	159
<b>Висновки до Розділу IV</b>	<b>175</b>
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>181</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</b>	<b>187</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** У сучасному світі проблема забезпечення поваги і додержання прав людини має загальне значення. Забезпечення прав і свобод людини – це вже не тільки внутрішньодержавна справа, а мета всього світового співтовариства, для якого доктрини, стандарти прав і свобод людини є проблемою глобального характеру. Права і свободи людини є тими універсальними правовими цінностями, для яких є характерним встановлення єдиних міжнародно-правових стандартів у сфері захисту прав особистості.

Тривають пошуки консенсусу у визначенні прав людини на всесвітньому рівні. Питання розвитку і захисту основних прав і свобод людини набувають дедалі більш важливого значення на європейському рівні. Проблема забезпечення прав людини набула глобальних масштабів і на національному рівні. В умовах ринкової економіки особливо відчувається її загострення у сфері праці.

Постановою Верховної Ради України від 17 червня 1999 р. затверджені Основи державної політики в галузі прав людини, які закріплюють принципи, основні напрями державної політики в галузі прав людини і підкреслюють особливе значення прав людини для політичного, економічного, соціального, історичного і культурного розвитку України. Одним з основних напрямів державної політики в галузі прав людини є створення належних умов, розробка механізмів і процедур для повної і безперешкодної реалізації кожною людиною своїх прав і законних інтересів.

Немає жодної західної країни, де б трудове право виконувало роль інструменту економічного розвитку. У західних країнах із самого початку свого виникнення трудове право спрямовано на забезпечення прав працівників і встановлення умов їхнього найму. У країнах розвиненої ринкової економіки і країнах, які здійснюють перехід до неї, є загальновизнаним, що в центр трудового права має бути поставлена людина, її особистість. На думку західних юристів, трудовому праву поряд із

забезпеченням охорони праці належить місія бути гарантом реалізації широкого комплексу соціально-економічних прав і свобод, якими наділено людину – учасника процесу праці. Ці права і свободи разом із політичними, громадянськими та іншими визнані світовим співтовариством основою цивілізованості будь-якої держави<sup>1</sup>. Отже, спеціальне дослідження основних трудових прав є важливим і актуальним у сучасних умовах.

Питання утвердження і забезпечення основних трудових прав набувають особливої актуальності в умовах індустріального суспільства, глобалізації світової економіки з її несприятливими соціальними наслідками. Процеси глобалізації світової економіки характеризуються значним зростанням і лібералізацією транскордонних переміщень товарів, послуг і капіталу, інтенсивним обміном інформацією та технологією. Глобалізація економіки супроводжується поширенням менш стабільних форм зайнятості, з меншими соціальними гарантіями, витісненням із сфери зайнятості працівників, які менш пристосовані до технічного прогресу та змін в умовах праці, зростанням безробіття, нерівності доходів, послабленням позицій працівників під час колективних переговорів через те, що в світовій економіці, що глобалізується, капітал має широкі можливості для відходу в інші країни. У зв'язку з цим постає проблема реалізації основних трудових прав в умовах глобалізації економіки.

Необхідно проаналізувати передумови змін характеру трудових відносин, їхнього впливу на трудові права людини, визначити перспективи розвитку трудового права, усієї сукупності трудових прав у системі прав людини.

Вітчизняними та зарубіжними вченими здійснено чимало досліджень, присвячених соціальним та трудовим правам людини, в тому числі у порівняльно-правовому аспекті з міжнародними стандартами (В. Андріїв, С. Верланов, М. Бару, Н. Болотіна, Л. Гаращенко, С. Добрянський,

---

<sup>1</sup> Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С.31.

В. Жернаков, В. Мармазов, О. Панкевич, С. Прилипко, П. Рабінович, Н. Раданович, В. Ротань, М. Феськов, М. Хавронюк, Н. Хуторян, Г. Чанишева, А. Чернобай, С. Шевчук та ін.; Д. Гом'єн, Б. Гросс, К. Джевїцкі, А. Ейде, Л. Зваак, В. Іваненко, В. Іваненко, С. Іванов, І. Кисельов, К. Краузе, С. Лібенберг, Р. Лівшиць, О. Лукашова, М. Лушнікова, А. Лушніков, О. Пашков, А. Розас, Д. Харріс, М. Шейнін, Е. Шишак та ін.). Втім, у науці трудового права України основні трудові права як окремий феномен у системі прав людини у нових соціально-економічних умовах спеціально не досліджувались. За радянських часів основні трудові права зводилися до основних трудових прав робітників та службовців за радянським трудовим законодавством, точніше до змісту ст. 2 Основ законодавства про працю та КЗпП (В. Андрєєв, С. Іванов, Р. Лівшиць, В. Смолярчук та ін.). У цей час назріла необхідність комплексно дослідити основні трудові права людини як складової його соціальних прав, а також вплив сучасних соціально-економічних, технічних процесів, міжнародних трудових стандартів на їхній розвиток.

Актуальність теми дисертації пояснюється також необхідністю законодавчого закріплення основних трудових прав у новому Трудовому кодексі України. Важливо визначити обсяг, зміст цих прав, сформулювати їх відповідно до всесвітніх універсальних та європейських трудових стандартів.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання планів науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове забезпечення праці та соціального захисту населення в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні» на 2001-2005 роки і «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, які є складовими планів науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Правові проблеми становлення і розвитку сучасної правової держави» на 2001-2005

роки (державний реєстраційний номер 0101U001195) і «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є розробка концепції основних трудових прав у сучасних соціально-економічних умовах, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо їх законодавчого закріплення з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

Для досягнення зазначеної мети в дослідженні ставляться такі завдання:

- проаналізувати еволюцію основних трудових прав, становлення і розвиток вчення про трудові права людини;
- дослідити загальні риси та юридичну своєрідність трудових прав у системі прав людини;
- розглянути основні тенденції розвитку трудових прав на початку XXI сторіччя;
- сформулювати поняття основних трудових прав та здійснити їх класифікацію;
- дослідити всесвітні універсальні стандарти трудових прав та здійснити порівняльний аналіз із законодавством України;
- дослідити європейські стандарти трудових прав та здійснити порівняльний аналіз із законодавством України;
- проаналізувати зарубіжний законодавчий досвід закріплення обсягу і змісту основних трудових прав;
- розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо нормативного закріплення основних трудових прав в актах чинного трудового законодавства України, проекті Трудового кодексу України з урахуванням міжнародних трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

*Об'єктом дослідження* є трудові правовідносини, в рамках яких реалізуються основні трудові права працівників і роботодавців.

*Предметом дослідження* є міжнародні стандарти основних трудових прав, відповідні норми в актах законодавства зарубіжних країн та національного законодавства.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкту, предмету, мети і завдань. За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені автором проблеми основних трудових прав працівників в їх розвитку та взаємозв'язку. Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати еволюцію трудових прав людини, їхнє законодавче закріплення і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми. Формально-логічний та системний методи відіграли значну роль у дослідженні загальних рис та юридичної своєрідності трудових прав у системі прав людини. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі національного трудового законодавства, міжнародних правових актів та законодавства зарубіжних країн.

Основні положення та висновки дисертації базуються на аналізі міжнародних актів про права людини, чинного законодавства України та законодавства країн із розвиненою ринковою економікою, постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, держав колишнього Союзу РСР, досягнень загальної теорії права, конституційного права, трудового права, права соціального забезпечення, міжнародного права, інших галузей системи права України, матеріалів судової практики, у тому числі практики Європейського суду з прав людини, щорічних доповідей Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням системи основних трудових прав працівників у сучасний період.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

*вперше:*

- досліджено еволюцію трудових прав у міжнародних актах і національному законодавстві та становлення і розвиток вчення про основні права людини у сфері праці у вітчизняній науці трудового права;

- визначено місце основних трудових прав у системі прав людини, їх загальні риси та юридичну своєрідність;

- проаналізовано основні тенденції розвитку трудових прав на початку ХХІ ст. в умовах постіндустріального суспільства, такі як: єдність приватних і публічних засад; комплексний підхід до основних трудових прав та їх правового опосередкування; посилення значення міжнародних стандартів трудових прав; недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; визнання соціального діалогу у сфері праці основним принципом реалізації трудових прав та свобод;

- обґрунтовано доцільність виділення у системі національного трудового права самостійного правового інституту «Основні права людини у сфері праці» та визначено його зміст;

- досліджено вплив на основні трудові права процесів глобалізації світової економіки. Серед основних напрямків впливу процесів глобалізації на трудові права людини виділяються зростання ролі транснаціональних корпорацій, активізація трудової міграції, посилення значення міжнародних трудових стандартів;

- розглянуто питання ефективності діяльності МОП на наднаціональному та національному рівнях в умовах глобалізації економіки;

- проаналізовано всесвітні універсальні стандарти основних трудових прав та внесено конкретні пропозиції щодо приведення національного законодавства у цій сфері у відповідність з міжнародними трудовими стандартами;



- досліджено європейські стандарти основних трудових прав та здійснено порівняльно-правовий аналіз із національним законодавством у цій сфері, на підставі якого внесено конкретні пропозиції щодо приведення національного законодавства у цій сфері у відповідність з європейськими трудовими стандартами;

*удосконалено:*

- визначено поняття основних трудових прав та здійснено їх класифікацію за різними підставами;

- запропоновано системний підхід до основних трудових прав та розглянуто найбільш важливі чинники, які впливають на розвиток системи трудових прав;

- уточнено цілі та завдання національного трудового законодавства, внесено конкретні пропозиції щодо удосконалення змісту ст.1 «Мета і завдання Трудового кодексу України» проекту ТК України;

*дістало подальшого розвитку:*

- охарактеризовано зміст найважливіших положень, на яких ґрунтуються сучасні міжнародні стандарти трудових прав;

- проаналізовано роль Міжнародної організації праці у встановленні міжнародних стандартів основних трудових прав та здійсненні контролю за їх дотриманням у сучасний період;

- досліджено зміст, значення і характерні риси Декларації МОП основних принципів і прав у сфері праці та механізм її реалізації;

- з'ясовано особливості законодавчого закріплення та змісту основних трудових прав у зарубіжному законодавстві, зокрема таких як право на працю, право на відпочинок, право на справедливую заробітну плату, право на об'єднання, право на колективні переговори і договори, право на участь працівників в управлінні організацією, право на страйк;

- проаналізовано положення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України про основні трудові права та сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо

удосконалення їхнього змісту з урахуванням міжнародних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій.** Положення, висновки і рекомендації, сформульовані в роботі, є обґрунтованими і достовірними. У роботі застосовуються наукові праці теоретиків права та представників інших галузей юридичної науки, економістів, соціологів, міжнародні акти, нормативно-правові акти України та законодавства деяких зарубіжних країн, матеріали судової практики.

**Наукове значення роботи.** Дисертація є самостійною науковою працею, в якій вирішуються важливі теоретичні та практичні питання, пов'язані з утвердженням і забезпеченням основних трудових прав, що має суттєве значення для науки трудового права.

**Практичне значення одержаних результатів.** Результати дисертаційного дослідження, отримані автором, можуть бути використані у законотворчій діяльності, у тому числі при роботі над проектом Трудового кодексу України.

Висновки та пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем основних трудових прав, а також у практиці застосування чинного трудового законодавства з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їхнього тлумачення, вирішення питань, не врегульованих нормами права.

Результати дослідження можуть бути також використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначеної дисципліни.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення, на науково-практичних конференціях, зокрема: 6-й звітній щорічний

студентській науковій конференції ОНЮА (м. Одеса, квітня 2003 р.); 7-й (59-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА, присвяченій четвертій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2004 р.); 8-й (60-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу, присвяченій п'ятій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2005 р.); Другій науково-практичній конференції «Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти та законодавство України» (м. Київ, 27 лютого 2004 р.); 9-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 26 квітня 2006 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії» (м. Одеса, 9-10 червня 2006 р.); 10-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 27 квітня 2007 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Зона вільної торгівлі Україна - Європейський Союз: правові та економічні аспекти» (м. Одеса, 8 червня 2007 р.).

**Публікації.** Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, викладені автором у 8 публікаціях, в тому числі 3 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

**Структура дисертації** зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, чотирьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 206 сторінок, з яких основний зміст – 186 сторінок.

## **РОЗДІЛ І. ТРУДОВІ ПРАВА У СИСТЕМІ ПРАВ ЛЮДИНИ: ЗАГАЛЬНІ РИСИ ТА ЮРИДИЧНА СВОЄРІДНІСТЬ**

### **1.1. Еволюція трудових прав людини. Становлення і розвиток вчення про основні трудові права**

Сучасні трудові права, проголошені у міжнародно-правових актах, конституціях і законодавстві економічно розвинутих країн, є результатом тривалого історичного становлення і розвитку прав людини. Вирішальним етапом у розвитку прав людини, і трудових прав зокрема, стали буржуазно-демократичні революції XVII-XVIII ст., які висунули не тільки широкий набір прав людини, а й принципи свободи і формальної рівності, що стали основою універсальності прав людини. У становленні прав і свобод людини, у тому числі соціальних і трудових прав, велику роль відіграло їх ідеологічне та доктринальне обґрунтування – вчення про природні та природжені права людини та юридико-позитивістське вчення про права людини.

Природно–правова концепція привертала увагу на свободі та автономії особистості, її індивідуальності, незалежності від розсуду та свавілля державної влади. Вона ґрунтувалася на трьох вихідних положеннях: свобода поведінки людини відносно держави та інших осіб; обмеження втручання держави та інших осіб у приватну сферу людини; визначення меж дозволеного людині та дозволеного відносно неї. Ідея природних природжених прав людини була покликана поставити заслін всевладності держави та заклала підвалини правової держави. Першим актом, який визначав права людини, визнається Декларація прав Вірджинії 1776 р. (США), ідеї якої були розвинуті в Декларації незалежності Сполучених Штатів Америки 1776 р. Зазначені Декларації у частині прав людини отримали розвиток у Конституції США 1787 р. та 10 поправках до неї, відомі як Біль про права.

Ідеї природних невідчужуваних прав людини стали могутнім фактором Великої французької революції, яка породила історичний правовий акт –

Декларацію прав людини і громадянина 1789 р. Отже, природно-правова доктрина мала революційне значення у суспільній свідомості: індивід, який раніше був суцільно підкорений державі та залежний від неї, набуває автономію, право на невтручання держави у сферу свободи особистості, окреслену законом, отримує гарантії державного захисту у разі порушення його прав та свобод. Одним з проявів економічної свободи людини стала свобода праці.

Саме природно-правова теорія стала підставою виділення трьох взаємопов'язаних прав працівника: на свободу праці, на вироблений ним продукт, на вільний обмін продуктами праці. На цьому наполягали економісти В. Томпсон і К. Маркс. Австрійський юрист А. Менгер перевів проблему у правову площину і виділив три економічних права робітників: на повний результат праці, на існування і на працю. Він писав: «У соціалістичному розумінні право на працю передбачає особливий обов'язок держави майнового характеру, зовсім не засновану на благодійності з боку держави... Через право на працю кожний здатний до праці громадянин держави, який не знаходить роботи у приватного підприємця, може вимагати від держави або державних спілок (округу, спільноти), щоб йому була надана звичайна поденна робота за плату, що складає звичайну винагороду за робочий день<sup>2</sup>. Німецький юрист Г. Еллінек послідовно проводив ідею про самообмеження повноважень держави виданими нею ж законами. Одночасно він виступав і за активну роль держави у соціальній сфері, запропонувавши розмежувати суб'єктивні права на приватні суб'єктивні та публічні суб'єктивні права. Останні включали право на позитивні послуги з боку держави, що підводило підґрунтя під активну роль держави у забезпеченні та захисті прав людини, в тому числі соціальних<sup>3</sup>. З цим пов'язана й проблема державних гарантій та захисту індивідуальних трудових прав людини. Із

---

<sup>2</sup> Менгер А. Завоевание рабочим его прав. Право на полный продукт труда в историческом изложении. – СПб, 1906. – С.7.

<sup>3</sup> Еллинек Г. Декларация прав человека и гражданина: Репринтное воспроизведение издания 1906 года. – Одесса: «Юридична література, 2006.

цього впливає розмежування між правами людини, яким кореспондує пасивний обов'язок держави не порушувати їх (політичні та громадянські права), і правами, яким кореспондує активний обов'язок держави не тільки захищати, а й здійснювати їх. До останніх належать і соціальні права людини.

Природно-правовій доктрині протистояв позитивістський підхід до природи прав людини, згідно з яким права людини, їх обсяг та зміст визначаються державою, яка «дарує» їх людині, здійснюючи відносно неї патерналістські функції. Протистояння цих позицій нараховує століття; вони були характерними і для науки XIX та XX ст.

Невідчужувані права та свободи людини, положення Декларації 1789 р., ідеї правової держави отримали підтримку і захист у працях багатьох відомих дореволюційних російських вчених, таких як В.М. Гессен, Б.А. Кістяківський, Н.М. Коркунов, П.І. Новгородцев, Л.І. Петражицький, А.І. Покровський, В.С. Соловйов, Б.Н. Чичерін та ін.<sup>4</sup> Більшість відомих вчених-юристів на початку XX ст. можна назвати прибічниками природно-правової теорії, які не заперечували необхідність закріплення природних прав людини у чинному законодавстві.

Спираючись на доктрину природних прав людини, Л.С. Таль писав про те, що «робочій силі, як предмету зобов'язання, властиві усі особливості особистих благ. Вони не можуть бути відчужені». Далі Л.С. Таль підкреслював: «Сучасна правосвідомість явно схиляється до визнання робочої сили частиною особистої правової сфери людини і вимагає охорони від посягань нарівні з іншими особистими благами<sup>5</sup>. Його сучасник П.І. Астров прямо пов'язував законодавчу охорону осіб найманої праці з їхнім правом на життя і здоров'я, які не можуть бути предметом договору. Він

<sup>4</sup> Гессен В.М. Возрождение естественного права. – СПб., 1902; Кистяковский Б.А. Права человека и гражданина //Вопросы жизни. – 1905. - №1. – С.116-142; Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. – СПб., 1898; Новгородцев П.И. Лекции по истории философии права. Учения Нового времени. XVI XIX вв. – М., 1914; Петражицкий Л.И. К вопросу о социальном идеале и возрождении естественного права //Юридический вестник. – 1913. – Кн. II. – С.5-59; Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. – Пг., 1917; Соловьев В.С. Право и нравственность: очерки из прикладной этики //Собр. соч.: В 9 т. – СПб., Т.7. – С.487-617; Чичерин Б.Н. Философия права. – М., 1900 и др..

<sup>5</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918. – С.125.

виходив з нерозривності особистості та найманої праці працівника, а правову охорону трудових прав особистості в процесі праці визнавав первинним завданням робочого права<sup>6</sup>.

Перші спеціальні законодавчі акти у сфері регулювання трудових відносин були прийняті на початку XIX ст., але розгорнуте публічно-правове регулювання отримало значний розвиток в останній третині XIX – на початку XX ст. У цей період складається органічне поєднання приватноправових та публічно правових засад у регулюванні трудових відносин при деякому домінуванні перших.

XIX ст. і початок XX ст. пов'язуються із становленням і розвитком трудових прав. Трудове законодавство, тобто легалізація трудових прав, у більшості країн приймалося у такій послідовності: регулювання охорони праці дітей та жінок, формування деяких мінімальних вимог із умов індивідуального трудового договору (максимальна тривалість робочого дня спочатку для деяких, а потім для усіх категорій працівників, в окремих випадках мінімальний розмір заробітної плати та періодичність її виплати, санітарно-гігієнічні вимоги до умов праці). Законодавче регулювання трудових прав зводилося до захисту найманого працівника від надмірної експлуатації, а відтак легалізації підлягали ті трудові права працівника, які забезпечували, передусім, фізичне виживання працівника. З початку 30-х рр. XIX ст. створюються державні органи з нагляду за дотриманням трудового законодавства. Найчастіше це були фабричні (трудові) інспекції, діяльність яких поступово розширювалася від контролю за умовами праці малолітніх до загального контролю. За участю держави формуються органи з вирішення трудових спорів (примирні камери, третейські суди та ін.), причому в деяких країнах їх рішення було обов'язковим.

Подальший розвиток трудових прав з середини XIX ст. на Заході та на межі XIX-XX ст.ст. в Україні та Росії пов'язаний із законодавчим визнанням

---

<sup>6</sup> Астров П.И. Русская фабричная медицина. – М., 1911. – С.6-9; *Он же*. Юридические предпосылки рабочего права. – М., 1911. – М.5-8.

трудових прав працівника, які реалізуються у колективній формі: право на об'єднання, право на ведення колективних переговорів, право на страйк. При цьому правова регламентація статусу профспілок, права на страйк відбувалася досить складно – від прямої їхньої заборони і кримінального переслідування до офіційного визнання. Отже, доктринальним обґрунтуванням державного втручання у регулювання трудових відносин, легалізацію трудових прав у той час слугував юридико-позитивістський підхід до визнання природи прав людини.

На початку XX ст. умовно виділяються приватне трудове право та публічне трудове право. Приватне трудове право мало два рівні. По-перше, це індивідуально-договірний, реалізація якого проходила за допомогою трудового договору. По-друге, колективно-договірне регулювання, яке реалізувалося через колективну угоду. Л.С. Таль відносив до приватноправових основ трудового права ще й господарську владу. Він же іменував приватне трудове право власно-трудовим у вузькому значенні слова або соціальним правом<sup>7</sup>. Публічне трудове право, яке іменувалося в юридичній літературі також власно робочим, фабричним або промисловим, включало державні обмеження, заборони, приписи, що впливали, передусім, на договірну свободу сторін і, головним чином, роботодавця. До нього відносили також державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства і вирішення трудових спорів у встановленому порядку. Промислове право, за словами Л.С. Таля, «складає неподільну суміш норм публічного і приватного права»<sup>8</sup>. У зв'язку з цим трудові права, їх обсяг, зміст, відповідно до юридико-позитивістського підходу до природу прав, визначаються державою, яка здійснює відносно працівника патерналістські функції.

Отже, приватні та публічні елементи правової регламентації трудових відносин співіснували і співіснують в єдності та взаємодії. Доктринальне

---

<sup>7</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918. – С.1-3.

<sup>8</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М., 1916. – С.2.



обґрунтування трудових прав не передбачало протиставлення названих вчень про права людини.

XX ст., особливо його перша половина, став сторіччям протистояння праці та капіталу. Наприкінці XIX – на початку XX ст. виникає поняття соціальної державності. Народилося нове, «позитивне» розуміння свободи, що означає обов’язок держави забезпечити соціально орієнтовану політику, політику «вирівнювання соціальної нерівності» (пріоритет рівності відносно індивідуальної свободи). Французький соціолог і юрист Л. Дюгі відзначав «приниження індивідуалістичної доктрини» та появу обов’язку правителів діяти. Одним з проявів цього обов’язку є його переведення в «юридичний обов’язок забезпечити навчання та гарантувати працю»<sup>9</sup>.

У XX ст. розвиток трудових прав відбувався у двох основних напрямках. По-перше, до середини XX ст. у країнах Заходу зростала роль держави у забезпеченні прав кожного працівника на справедливі умови праці, встановленні заборон на примусову працю, захисту монопольних прав профспілок як єдиних представників прав профспілок, підвищувався рівень їх юридичних гарантій. Подальший розвиток промислового виробництва потягнув розширення трудових прав, але при головній ролі матеріальних цінностей (пріоритет економічної людини). З другої половини XX ст. роль держави у регулюванні трудових прав отримало нове наповнення, тобто держава виступила у ролі соціального партнера. Механізм соціального партнерства не виключає державу із процесу регулювання трудових відносин, а тільки ускладнює її роль: із прямого втручання вона трансформується у партнерські відносини з представниками працівників і роботодавців.

По-друге, у XX ст. був створений, зусиллями МОП, ООН, регіональними організаціями держав, наприклад, Ради Європи, СНД, по суті, модельний Кодекс міжнародних стандартів трудових прав. Цьому сприяло те, що трудове право має схожість у законодавчих тенденціях, передусім,

---

<sup>9</sup> Дюгі Л. Социальное право, индивидуальное право и преобразование государства. – М., 1909. – С.72.

європейських держав, співпадає не тільки у значних питаннях, а й у юридичних подробицях<sup>10</sup>. Формування міжнародного трудового права пов'язано із діяльністю найстарішої спеціалізованої організації - МОП, яка була заснована відповідно до Версальського мирного договору у 1919 р. Конвенції та рекомендації МОП містять норми, що регламентують основні права людини у сфері праці (заборона примусової праці, свобода об'єднання, рівність можливостей, сприяння зайнятості та професійна підготовка, захист заробітної плати, тривалість робочого часу і щорічні відпустки, умови праці, техніка безпеки та гігієна праці, охорона праці жінок та підлітків, інспекція праці, мінімальний вік прийому на роботу та ін.).

У сучасному світі природно-правова доктрина і позитивістський підхід не є антиподами. Конституційна практика розвинутих держав у відомому ступені зняла протистояння природно-правового і позитивістського підходів до прав людини шляхом закріплення основних прав і свобод, що виключає пригнічення та насилля держави відносно особистості, відстоює її автономію і пріоритет прав людини щодо держави.

Отже, конституційна та судова практика зарубіжних країн пом'якшує протистояння природно-правових та позитивістських підходів. При цьому практика йде шляхом позитивного закріплення природних прав та принципів. Держава закріплює права особистості не довільно, вона юридично оформлює природні права людини, а також набір прав, обумовлений рівнем економічного розвитку суспільства. Законодавець не може закріпити тільки такі права, для здійснення яких сформувалися соціально-економічні та політичні передумови, що впливають із реальних суспільних відносин. Права особистості – не дар законодавця, а соціальні можливості, що забезпечують людини певний стандарт життя.

Аналогічно формується і взаємодія соціального права та індивідуального права. Питання про необхідність соціальної орієнтованості держави, поступового гарантування прав другого покоління визнається

---

<sup>10</sup> Давид Р. Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности. – М., 1987. – С.11, 62.

міжнародною спільнотою. Як відзначає О.А. Лукашева, правова і соціальна держава – це не антитези, а діалектика розвитку держави, що визнає пріоритет прав людини і визначає відповідно до цього форми та методи своєї діяльності<sup>11</sup>.

Таким шляхом відбувалося доктринальне обґрунтування та розвиток трудових прав на Заході. Генезис вітчизняного трудового законодавства, розвиток трудових прав на перших своїх кроках йшло у рамках загально цивілізаційної доктрини. При цьому відставання від Заходу складало до півсторіччя.

Антиподом ліберальної доктрини стало марксистське-ленінське вчення, яке заперечувало теорію природних та природжених прав людини. Після Великої жовтневої революції заперечувались права і свободи людини. Наступний період сталінізму характеризувався масовими репресіями, позбавленням громадян таких невід’ємних прав, як право на життя, особисту недоторканість та ін. Відповідно і розвиток вчення про трудові права у радянський період ґрунтувався на запереченні ідей індивідуалізму, свободи у трудових відносинах як головних цінностей.

Доктринальним обґрунтуванням трудових прав в умовах централізованого державного регулювання стала юридико-позитивістська теорія прав людини. Соціалістична держава гарантувала працівникам трудові права, встановлені трудовим законодавством. Розвиток трудових прав працівника у радянський період визначали патерналістське ставлення держави до працівника, концентрація уваги тільки на формально-юридичному боці об’єктивних і суб’єктивних трудових прав, право на працю перетворювалося у загальний обов’язок працювати. Умови договорів про працю встановлювалися законодавцем. До кінця 80 р. минулого сторіччя, якщо зазначені умови суперечили чинному трудовому законодавству, навіть якщо вони покращували становище працівника порівняно з законодавством, вони визнавалися недійсними. Роль колективних договорів зводилася до

---

<sup>11</sup> Права человека / Отв. ред. Е.А. Лукашева. – М., 2003. – С.23, 208.

формального закріплення положень законодавства з незначною кількістю локальних норм. При цьому допускалося обмеження індивідуальних трудових прав на користь колективних трудових прав, оскільки головним лозунгом було повне підкорення особистих інтересів суспільним. Правова регламентація трудових прав здійснювалася у централізованому нормативному порядку.

З середини 60-х рр. XX ст. у зв'язку з проведенням господарських реформа, розширенням прав підприємств відбулося деяке розширення сфери локальної нормотворчості. Однак розвиток трудових прав все ще залишався у руслі централізованого державного регулювання. Серед функцій трудового права на першому місці була виробнича функція. Хоча у той період більшість вчених пов'язували позитивні риси радянської правової системи переважно із трудовим правом<sup>12</sup>.

У 60-ті роки до аналізу особистих немайнових прав звернувся М.І. Бару, який здійснив комплексне дослідження права на трудову честь<sup>13</sup>. Розглядаючи майновий і особистісний елементи в соціалістичному трудовому правовідношенні, Л.Я. Гінцбург відніс до його змісту майнові та особисті немайнові права<sup>14</sup>.

У 70-80-ті рр. XX ст. з'явилися роботи теоретиків права, присвячені правовому статусу особистості<sup>15</sup>. До проблем особистості звернулися і вчені-трудовики, що свідчило про відступлення від позитивістського підходу до трудових прав і повернення до теорії природних і природжених прав. Був визнаний пріоритет соціальної функції трудового права щодо виробничої. У науковому обґрунтуванні трудових прав намітився поворот до особистості

<sup>12</sup> Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования. – М., 1999. – С.508.

<sup>13</sup> Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. – М., 1966.

<sup>14</sup> Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Изд-во «Наука», 1977. – С.71-85.

<sup>15</sup> Витрук Н.В. Основы правового положения личности в социалистическом обществе. – М., 1979; Кучинский В.А. Личность, свобода, право. – М., 1978; Мальцев Г.В. Права личности: юридическая норма и социальная действительность. – М., 1979; Матузов Н.И. Личность, право, демократия. – Саратов, 1972 и др.

працівника, правового захисту його честі та гідності, визнання свободи праці та творчого потенціалу конкретної особистості<sup>16</sup>.

У 80-х роках до дослідження системи основних трудових прав та обов'язків працівників звернулися С.О. Іванов і Р.З. Лівшиць. У роботах цих та інших вчених було сформульовано низку концептуальних положень щодо основних трудових прав та обов'язків. Зокрема, С.О. Іванов і Р.З. Лівшиць дослідили взаємозалежність основних трудових прав і обов'язків і функцій та принципів трудового права, взаємозв'язок основних трудових прав та обов'язків й їх систему, проаналізували одну з важливих тенденцій розвитку радянського трудового законодавства - недопущення зниження рівня трудових прав робітників і службовців, розглянули проблему особистості, її трудових прав та обов'язків і колективних трудових правовідносин<sup>17</sup>.

Вчені підтримали точку зору М.Г. Александрова, В.С. Андрєєва, О.С. Пашкова про характеристику основних трудових прав та обов'язків як принципів трудового права<sup>18</sup> і підкреслили провідну роль норм, що закріплюють основні трудові права та обов'язки в загальній масі норм трудового права. Ця провідна роль виявляється також у тому, що основні трудові права та обов'язки реалізуються через інститути трудового права – трудовий договір, заробітну плату, робочий час і час відпочинку, охорону праці, трудову дисципліну та ін.

Вчені підкреслили значення прав та обов'язків робітників і службовців, закріплених ст.2 Основ і КЗпП, як основних, які не вичерпують усіх трудових прав та обов'язків. С.О. Іванов та Р.З. Лівшиць виділили дві групи інших трудових прав та обов'язків, які не увійшли до переліку ст.2: 1) права та обов'язки працівників, що виходять за межі ст.2, не охоплені вже відомими і

<sup>16</sup> Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. – М., 1966; Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь, 1992; Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982; Орлов А.Г. Право и инициатива в труде. – М., 1982; Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. – М., 1986 и др.

<sup>17</sup> Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М.: Изд-во «Наука», 1982 (глава 3. Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих). – С.96-142.

<sup>18</sup> Докл. про співвідношення основних трудових прав і принципів трудового права див.: Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: Дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – С.13-26.

закріпленими в законі основними трудовими права і обов'язками; 2) права та обов'язки, які конкретизують основні, складають їх окремі частини, є результатом виділення із основних прав та обов'язків окремих правоможностей<sup>19</sup>. До першої групи вчені віднесли, зокрема, право на трудову честь та право на соціально-культурне й житлово-побутове обслуговування, які досліджувалися М.І. Бару і Б.К. Бегічевим<sup>20</sup>. Друга група прав та обов'язків, не зазначених у ст.2, - це складові частини основних трудових прав та обов'язків. Кожне основне право працівника може бути розглянуто як сукупність більш дрібних прав.

У 70-х роках у літературі було здійснено аналіз комплексного характеру трудових прав по багатьом інститутам радянського трудового права. Так, право на здорові та безпечні умови праці як сукупність окремих правоможностей працівника та відповідних ним обов'язків підприємства і адміністрації було розглянуто А.І. Цепіним<sup>21</sup>.

Таким чином, було звернуто увагу на складний склад основних трудових прав та обов'язків. Кожне основне трудове право (обов'язок) реалізується через певний правовий інститут. Систему трудових правовідносин було представлено як сукупність взаємних прав та обов'язків працівників і підприємства (установи). Як відзначили С.О. Іванов і Р.З. Лівшиць, у цій системі основні трудові права і обов'язки є остовом, а інші спираються на них, конкретизують їх. Система прав і обов'язків складає, таким чином, основу механізму правового регулювання праці<sup>22</sup>.

Прийняття Конституції України ознаменувало зміну напрямку розвитку основних трудових прав у руслі загально цивілізаційних цінностей. Конституція проголосила свободу праці, право громадян на участь у професійних спілках, право на працю, заборону примусової праці та дискримінації у трудових відносинах, право на належні, безпечні й здорові

<sup>19</sup> С.А. Іванов, Р.З. Лівшиц. Зазн. роб. – С.112.

<sup>20</sup> Бару М.І. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. – М.: Юрид. лит., 1966; Бегичев Б.К. Трудовая правосубъектность советских граждан. – М.: Юрид. лит., 1972. – С.122-134.

<sup>21</sup> Трудовое право и научно-технический прогресс. – М.: Наука, 1974. – С.329-363.

<sup>22</sup> С.А. Іванов, Р.З. Лівшиц. Зазн. роб. – С.114.

умови праці, право на своєчасне одержання винагороди за працю, право на страйк, право на відпочинок, право на соціальний захист у разі безробіття з незалежних від громадянина обставин. Таким чином, Україна з 1917 р. пройшла тривалий шлях із витіснення приватного права і заміни його правом публічним, яке стало практично всеохоплюючим. В останнє десятиріччя на межі сторіч в Україні відбувається поновлення приватного права.

Останнім часом у вітчизняній науці трудового права приділяється все більше уваги проблематиці прав людини у сфері праці. Вчені досліджують питання визнання і забезпечення зазначених прав, у тому числі в порівняльно-правовому аспекті. Так, колективні трудові права, як елемент правового статусу працівників, роботодавців (їх представників) і елемент колективних трудових правовідносин, досліджувала у своїй докторській дисертації Г.І. Чанишева<sup>23</sup>. Питання адаптації трудового законодавства України до положень ЄСХ (п) щодо забезпечення окремих індивідуальних та колективних трудових прав докладно розглянуті М.М. Феськовим<sup>24</sup>. Право працівника на захист своїх персональних даних досліджено у кандидатській дисертації А.М. Чернобай<sup>25</sup>. Питанням захисту трудових прав працівників присвячено кандидатську дисертацію І.В. Лагутіної<sup>26</sup>. Трудові права у системі природного та позитивного права аналізує В. Андріїв<sup>27</sup>. Проблеми гармонізації законодавства України і ЄС щодо трудових прав проаналізовані авторами монографії «Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу»<sup>28</sup>. Роботи цих та інших вчених-трудоваків свідчать про актуальність проблеми прав людини у сфері праці.

---

<sup>23</sup> Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Автор. дис. ...докт. юрид. наук. – Харків, 2002. – 38 с.

<sup>24</sup> Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – 276 с.

<sup>25</sup> Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: Автор. дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2006. – 20 с.

<sup>26</sup> Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія. – Одеса: Фенікс, 2008.

<sup>27</sup> Андріїв В. Трудові права у системі природного та позитивного права //Право України. – 2007. - №6. – С.61-64.

<sup>28</sup> Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія /Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – 304 с.

На межі XX –XXI ст.ст. відбувається трансформація трудових прав. Розвиток трудових прав на Заході, а у цей час і в Україні, інших постсоціалістичних країнах виходить на новий якісний рівень. Трудові права працівника XX ст. – це права, які сформувалися в індустріальному суспільстві, і почасти постіндустріальному.

Протягом XX ст. темпи соціально-економічних та політичних процесів постійно прискорювалися, підчас набуваючи невиданих до цього швидкостей. У зв'язку з цим виникла нагальна необхідність проаналізувати передумови зміни характеру трудових відносин, їхнього впливу на трудові права людини, визначити перспективи розвитку основних інститутів індивідуального трудового права, усієї сукупності трудових прав у системі прав людини.

На розвиток трудових прав людини на межі тисячоліть вирішальний вплив здійснили два загально планетарних процеси: технічна революція у поєднанні з прискореною соціальною еволюцією, результатом взаємодії яких стало формування постіндустріального суспільства, з одного боку, і нерозривно пов'язаний з ними процес глобалізації<sup>29</sup>. У нових умовах змінюється традиційне уявлення про трудові права, як і про трудове право в цілому. Як відзначає І.Я. Кисельов, істотне оновлення соціального організму завжди супроводжується потрясіннями та хворобливими явищами кризисного характеру. Вони й виявляються зараз у трудовому праві. Але після завершення перехідного періоду розвиток цієї правової галузі продовжиться. У XXI ст. трудове право подолає труднощі, заново визначить свою нішу, удосконалисть інструментарій та відродиться на новій основі<sup>30</sup>.

Про перспективи розвитку трудового права у постіндустріальному суспільстві багато пишуть на Заході<sup>31</sup>. Зазвичай стверджується, що трудове

<sup>29</sup> Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С.104.

<sup>30</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. – С. 12.

<sup>31</sup> Transformation of Labour and Future of Labour Law in Europe. Luxemburg, 1999; Simitis S. Le droit du travail a-t-il encore un avenir?//Droit sociale, 1997, №7-8; Hanau P. Die Zukunft des Arbeitsrechts // Recht der Arbeit, 1999, Heft 1-2.



право збереже властиві йому фундаментальні принципи, які склалися сторіччями. Багато з них увійшли до пакету прав людини, визнаних цивілізованими державами, наприклад: заборона примусової праці, рівність працівників, свобода асоціації та діяльності профспілок, право на колективні переговори, договори і страйк, участь працівників в управлінні організацією. Не менше значення мають захист працівників від свавілля підприємців, особливо при наймі та звільненні, безпека та гігієна праці, її охорона у самому широкому значенні слова, особлива турбота про соціально незахищені (жінки-матері, діти та підлітки, інваліди, працівники похилого віку та ін.). Водночас у трудовому праві з'явиться чимало нового. Це торкнеться найважливіших аспектів правового регулювання трудових відносин: предмету, методів, функцій, змісту, суб'єктів, структури та ін.

Як пише французький юрист А. Супіо, трудове право стало юридичним нововведенням поточного століття (XX ст.), а основні його принципи не скільки не втратили свого значення (трудовий договір забезпечує статус найманого працівника, колективний договір – свободу об'єднання і право на страйк). Їх лише необхідно пристосувати до соціальних і економічних перемін, водночас зберегти основоположні цінності<sup>32</sup>.

Прямий вплив на трудові права працівника здійснили наступні аспекти постіндустріалізму. У нових умовах відбуваються зміни трудової мотивації. Відбувається перехід від індустріальної економіки до економіки знань, за якої головним багатством як держави, так і конкретної фірми буде вже не виробничий або природний капітал, а людський потенціал. Як основне завдання висувається всебічне забезпечення умов праці для оптимальної реалізації трудового потенціалу працівника. При цьому виділяються дві групи факторів, що визначають мотивацію до праці: 1) внутрішні (визнання у праці, досягнення у праці, змістовність праці, відповідальність і самостійність, професійне просування, розвиток особистості працівника); 2)

---

<sup>32</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада: прорыв в постиндустриальное общество. – М., 2003. – С.13.

зовнішні або гігієнічні (рівень заробітної плати та додаткових виплат, умови праці та гарантії зайнятості, посада, трудова політики підприємства, характер міжособистісних відносин та стиль роботи керуючих). Західні вчені (Ф. Герцберг, Г. Кнудсен, Д. Мак-Клеланд) констатують, що головними мотивами до праці стають внутрішні, пов'язані у кінцевому підсумку із задоволенням від праці, самореалізацією та успіхом у праці.

У такому контексті можна визначити певні зміни у підходах до визначення рівності трудових прав. З точки зору соціології виділяються чотири види нерівності (різноманітності) трудових відносин:

1. Природна різноманітність (стать, вік, характер та ін.). За цією ознакою повинна встановлюватися принципова правова рівність, якщо відступ від неї не є обгрунтованою диференціацією, обумовленою характером і видом праці або підвищеним правовим захистом окремих категорій працівників.

2. Природна нерівноцінність (розуму, таланту, фізичної сили тощо). У даному випадку повинні бути встановлені чіткі, формальні критерії, що відображують цю нерівноцінність (диплом про освіту, об'єктивні виробничі показники, класність, розряд та ін.). Така нерівність з точки зору трудових прав буде обгрунтованою та повинна виражатися у переважному праві на просування по службі, на підвищення заробітної плати і т.ін.).

3. Соціальна диференціація принципово рівних позицій (працівники однієї професії чи кваліфікації та різних підприємствах або в секторах економіки, працівники, які виконують приблизно одну за змістом або кваліфікацією роботу у різних сферах діяльності, керівники різних організацій приблизно одного масштабу та ін.). В якості світової тенденції намітилося поступове вирівнювання трудових прав соціально диференційованих груп працівників. Наприклад, за рівнем заробітної плати у промислово розвинутих країнах існує відносно невеликий розкид оплати праці у масштабах всієї економіки. При рівності професійно-кваліфікаційних показників працівників оплата їхньої праці є або близькою, або однаковою.

Україні, на жаль, ще далеко до цього. Для неї характерні не тільки низька заробітна плата, а й великі відмінності за галузевим, регіональним, секторальним (державний або приватний) та іншими ознаками. При цьому оплата рівної інтенсивності та кваліфікації відрізняється не на відсотки або навіть рази, а нерідко на порядки (інженер у державному або приватному секторі, робітник у обробляючій або добувній промисловості, лікар у державній або приватній поліклініці та ін.). Це стосується також відмінностей в умовах праці, розмірах гарантій та компенсацій та ін. На Заході ж держава правовими засобами впливає на характер цих диспропорцій.

4. Соціальна стратифікація залежно від займаної працівником посади та його правового статусу (керівник, провідний фахівець, пересічений працівник та ін.). Така форма нерівності є виправданою, але вона диктується саме відмінностями у соціальній значимості праці.

Значний вплив на розвиток трудових прав здійснюють процеси глобалізації світової економіки. Генеральний директор МБТ з цього приводу говорив наступне: «Основною проблемою майбутнього десятиріччя стануть пристосування національних економік і національних інститутів до глобальних змін, а також пристосування глобальних змін до потреб людей...Глобалізація перетворила «пристосування» у загальне явище як для бідних, так і для багатих країн. Вона змінює структуру самого розвитку, змінюючи характер довготривалих категорій економічного зростання і форму системи розподілу прибутків. Якщо тенденції наших днів не будуть поставлені під контроль, то вони поставлять перед нами найбільшу загрозу – нестабільність, яка викликається зростаючою нерівністю...Глобальна економіка без надійної соціальної опори буде нестійкою та політично не прийнятною»<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Достойный труд: Доклад Генерального директора. – Женева, 1999. – С.6-7.

У вітчизняній науці трудового права досліджувалися питання впливу глобалізації світової економіки на розвиток колективних трудових прав<sup>34</sup>. Негативні наслідки глобалізації викликали стурбованість усього світового співтовариства та обумовили необхідність вживання відповідних заходів. Генеральна Асамблея ООН на своїй 24-й спеціальній сесії, яка відбулася у Женеві у червні 2000 р., прийняла спеціальні принципи політики, спрямовані на підтримання соціальної стабільності у світі. У лютому 2002 р. під егідою МОП була сформована Всесвітня комісія із соціальних наслідків глобалізації, яка завершила свою роботу у 2004 р. Комісія констатувала, що дискусії із глобалізації зійшли у глухий кут, громадська думка з цієї проблеми виявилася розколотою, а міжнародні зобов'язання у цій частині, як правило, не виконуються. Було підкреслено особливу значущість у глобальній економіці поваги прав працівників і правових норм на підставі справедливості, солідарності та гендерної рівності<sup>35</sup>.

Глобалізація, за висловленням Генерального директора МБП, обіцяє блага не багатьом і випробування мільйонам. Вже очевидно, що вона сама по себе не вирівнює рівень життя, трудові стандарти та розміри заробітної плати у різних країнах. Глобалізація стимулює розвиток економіки, обумовлює створення практично всесвітнього ринку. Однак багато країн відчувають відступ на минулі позиції, зокрема, у застосуванні дитячої праці. У цей час у країнах, які розвиваються, у тому числі таких великих як Танзанія, Нігерія, дитяча праця знову набула поширення і складає 20% від працюючого населення.

За даними Всесвітнього банку, з 6 млрд. землян тільки 500 млн. живуть у достатку, інші 5,5 млрд. бідують. 1,1 млрд. людей продовжують існувати менш ніж на 1 дол. у день, а 2,8 млрд. – менш, ніж на 2 дол. у день. Якщо в Китаї та Південній Азії чисельність бідних внаслідок глобалізації за останні

---

<sup>34</sup> Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична літ-ра, 2001. – С.190-194.

<sup>35</sup> Справедливая глобализация: создание возможностей для всех: Доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации. – Женева, 2004. – С. IX, 25, 26 и др.

роки зменшилася, то у Східній Європі (у тому числі, Росії, Україні), а також у Латинській Америці та Африці – збільшилася. Хоча світове виробництво сільськогосподарської продукції складає 110% потреби людства, щорічно від голоду вмирає 30 млн. людей, понад 80 млн. недоїдають<sup>36</sup>.

Слід виділити три основних напрямків впливу процесів глобалізації на трудові права людини. Йдеться про зростання ролі транснаціональних корпорацій, активізацію міграції працівників, посилення значення міжнародних стандартів праці.

У процесі глобалізації велику роль відіграють транснаціональні корпорації (ТНК), частка яких у світовій несільськогосподарській занятості складає біля 20%, вони виробляють 33% обсягу промислової продукції, а фінансові можливості навіть окремих з цих 65 тис. (і 859 тис. філіалів) корпорацій порівнюються з можливостями великих держав. Їх капітали перевищують 3 трлн. доларів США. Однак вплив ТНК на розвиток сучасного суспільства є вельми суперечливим. Поряд з позитивним впливом на розвиток виробничих сил їх діяльність часто веде до подову конкуренції з боку національних виробників і витісненню з ринків національних постачальників, вони багато в чому порушують норми міжнародного права. Негативним фактором діяльності ТНК є те, що багаті країни багатіють, а бідні – відносно, а іноді й абсолютно бідніють, що посилює соціальну напругу, порушує стабільність у суспільстві та веде до негативних наслідків.

Американські дослідники спробували виробити нові підходи до аналізу впливу радикальних змін міжнародної конкуренції та технології виробництва на трудові відносини. На підставі цих досліджень вчені дійшли висновку про одночасні процеси глобалізації та фрагментації ринку, що поряд з технологічними нововведеннями призвело до появи різноманітних моделей

---

<sup>36</sup> Некипелов Д.С. Глобализация и информационно-коммуникационные технологии //Труд за рубежом. – 2002. - №1. – С.3-4; Рихтхофен В. Инспекция труда. Введение в профессию. – Женева, 2004. – С.228; Соболевская А.А., Попов А.К. Глобальная проблема бедности //Труд за рубежом. – 2004. - №2. – С.21-47; Степанец В.И. Глобализация и ее влияние на рынок труда и занятость //Труд за рубежом. – 2004. - №1. – С.3-23; Фримен Р., Остендорп Р. Данные о заработной плате в мире в разрезе профессий //Международный обзор труда. Т. 140. - 2001. - №3-4. – М., 2003. – С.87-113 и др.

трудових відносин не тільки у різних країнах, а й усередині цих країн<sup>37</sup>. В умовах глобалізації виявилися три загальні моделі (типи) регулювання трудових відносин, які тією чи іншою мірою є характерними для усіх держав: європейська соціальна модель, американська ліберальна модель та японська економічна модель, що поєднує риси європейської та американської<sup>38</sup>.

На трудові права людини істотно впливають процеси трудової міграції. На початок XXI ст., за оцінками МОП, у світі нараховуються до 42 млн. трудових мігрантів, а з членами сімей – до 97 млн. У більшості приймаючих країн їхня частка продовжує збільшуватися, а в Люксембурзі вона досягла 57% зайнятих. Глобальний характер трудової міграції визнається на усіх рівнях. Цими проблемами переймаються ВТО, ЄС та інші міжнародні організації. Наприклад, ВТО запропонувала доповнити міжнародні трудові угоди так званою соціальною статтею про те, що країна-експортер повинна виконувати загальноприйняті стандарти у сфері праці. Це повинно сприяти вирівнюванню позицій держав – учасниць ВТО, не тільки вільному переміщенню товарів і капіталів, а й працівників. При цьому для останніх повинні дотримуватися загальноприйняті стандарти з метою недопущення «соціального демпінгу» (тобто зменшення заробітної плати і погіршення умов праці в одній країні порівняно з іншою). Отже, створення єдиних стандартів праці на досить високому рівні відповідає інтересам не тільки працівників в економічно розвинутих країнах, але й інтересам роботодавців. Загострення світової конкуренції вимагає встановлення єдиних правил, що дозволяють відносно зрівняти витрати на робочу силу. Названі стандарти трудових прав повинні мати не тільки глобальний характер, а й відповідний правовий механізм їхньої підтримки та реалізації, передусім, через діяльність МОП<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> Международный обзор труда. – М., 1996. – №1-3. – С.18-24.

<sup>38</sup> Докл. див.: Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С.38-40; Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С.115-117.

<sup>39</sup> Вайнштейн Э. Миграция для общего блага: к новой парадигме экономической иммиграции //Международный обзор труда. – 2002. – Т.141. – №3-4. – М., 2003. – С.3-36; Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). – М., 2003.

У сучасних умовах частина економічно розвинутих країн не здатні або не бажають приймати на себе відповідальність за дотримання трудових прав мігрантів. Конвенцію ООН про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх родин, прийняту у 1990 р., ледве ратифікували 20 мінімально необхідних держав, і вона набула чинності тільки з 1 липня 2003 р. В Європейській конвенції про правове становище працівників-мігрантів 1977 р. (ст.1) ця категорія трудящих охоплює трактується більш вузько, ніж в актах ООН і охоплює тільки громадян держав, які домовляються, не торкаючись незаконних мігрантів. Питання дотримання прав працівників-мігрантів є актуальним й для України.

Для нашої країни ця проблема має дві сторони. По-перше, трудова міграція громадян України вже сьогодні є соціально-економічною проблемою. Чисельність українських працівників-мігрантів збільшується. По-друге, неконтрольована трудова міграція в Україну не піддається обліку. Не менш  $\frac{3}{4}$  емігрантської зайнятості припадає на «тіньовий сектор». Це може породити явище «внутрішнього соціального демпінгу», а складна процедура легалізації іноземних робітників тільки витісняє проблему у «тіньовий сектор».

Наявність цього сектору є ще однією із ознак процесу глобалізації. Він завжди існував та існує у країнах із слаборозвиненою економікою, але у цей час намітилася тенденція до його поширення у розвинутих країнах Заходу. За останню чверть XX ст. у цих країнах він подвоївся, в ньому зайнято за експертними оцінками біля 35 млн. осіб. Відміна валютного контролю, спрощення переміщення товарів та процедури трудової міграції мали своїм оборотним боком збільшення нелегальної зайнятості. Потреби виробництва у працівниках навіть при глобальній конкуренції не можуть часто-густо задовольнятися навіть через гнучку систему зайнятості. Через це тіньова зайнятість виявилася привабливою як для роботодавців, так і для працівників. Перших вона звільняє від уплати обов'язкових соціальних платежів, а другим дозволяє зменшити суму прибуткового податку.

Однією з основних ознак правового регулювання трудових відносин працівників-мігрантів є прирівнювання їх у трудових правах до громадян через пряму вказівку Конвенції ООН про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей 1990 р. (ст.25).

У цей час Україна перебуває у перехідному періоді від індустріального до постіндустріального суспільства, що дозволяє розглядати проблеми трудових прав і тенденції їхнього розвитку в Україні в XXI ст. в руслі всесвітнього постіндустріального процесу трансформації трудових прав.

## **1.2. Основні тенденції розвитку трудових прав на початку XXI ст.**

Основні права і свободи людини, в тому числі у сфері праці – найважливіша складова загальновизнаних принципів і норм міжнародного права і як такі складають ідеологічну та методологічну основу трудового права будь-якої цивілізованої країни. Каталог міжнародно визнаних трудових прав і свобод – фактор уніфікації трудового права у планетарному масштабі, який окреслює обов'язкові для будь-якої країни рамки національного трудового права, якщо вона бажає будувати його на загально цивілізаційних засадах. Як відзначає І.Я. Кисельов, основні трудові права викреслюють свого роду стратегічну лінію у сфері правового регулювання праці, яка формує фундамент для усіх інститутів трудового права, встановлює орієнтири для його тлумачення, заповнює його прогалини<sup>40</sup>.

Сучасна система захисту прав людини є результатом тривалого поетапного історичного розвитку. Традиційно її поділяють на три рівні: міжнародний, регіональний і національний. Правові засади міжнародного захисту прав людини було закладено при створенні ООН. Загальна декларація прав людини, прийнята та проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р.<sup>41</sup>, вперше на міжнародному

<sup>40</sup> Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С.77.

<sup>41</sup> Всеобщая декларация прав человека //Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М., 1998. – С.39-43.



рівні закріпила перелік громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав.

Наступним важливим кроком у розвитку доктрини і практики прав людини стали Міжнародні пакти про права людини, прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. На відміну від Декларації Пакти мають юридичну обов'язкову силу для держав, які їх ратифікували, містять більш широкий перелік прав і передбачають механізми спостереження за їх забезпеченням.

Водночас Міжнародний білль про права людини розглядається як такий, що складається з двох відмінних категорій прав. У літературі було висловлено думку, що Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права лише формулює стандарти, до досягнення яких повинні прагнути держави, і не накладає на них будь-яких зобов'язань. Такий підхід тривалий час відображував ситуацію, яка реально існувала з визнанням і забезпеченням прав людини. Громадянські та політичні права привертали значну увагу на теоретичному і прикладному рівнях, у той час як економічним, соціальним і культурним правам належної уваги не приділялося. Деякі держави і міжнародні організації продовжують застосовувати подвійні стандарти щодо основних прав і свобод, визнаючи «класичними» громадянські та політичні права. Ці права закріплюються у перших розділах основних законів і забезпечуються надійними гарантіями. Водночас економічні, соціальні та культурні права або не визнаються «основними», або взагалі не вважаються правами.

Тенденція до відокремлення двох поколінь прав знайшла своє відображення й на регіональному рівні. На рівні Ради Європи права першого покоління (громадянські та політичні) і права другого покоління (економічні, соціальні й культурні) також містяться в окремих документах (Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р., Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 р. та Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р.).

Втім, однією з особливостей сучасного міжнародно-правового регулювання прав людини є тенденція до єдиного правового регулювання не тільки економічних, соціальних і культурних прав, а й усіх прав людини – громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних. Саме такий підхід застосовано у міжнародних актах, прийнятих наприкінці ХХ століття. Так, Декларацією тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, прийнятою Генеральною Асамблеєю на 55-й сесії 8 вересня 2000 р., визначено ключові цілі, яким приділяється особливо важливе значення. Серед них – повний захист і заохочення в усіх країнах-членах громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав для всіх<sup>42</sup>.

Важливим кроком на шляху утвердження і забезпечення фундаментальних прав громадян ЄС стало проголошення 7 грудня 2000 р. Хартії основних прав Європейського Союзу<sup>43</sup>, яка стала складовою Конституції ЄС. Хартія закріплює всі три групи основних прав і свобод – особисті (громадянські), політичні, економічні, соціальні та культурні. У цьому полягає сутність принципу неподільності основних прав і свобод, який відображено у преамбулі Хартії. Найбільший вплив на зміст Хартії здійснили три документи: Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основних свобод 1950 р., Європейська соціальна хартія 1961 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Договір про Європейське співтовариство 1957 р. Деякі положення цих документів відображуються в Хартії дослівно або майже дослівно. Універсальний характер предмета Хартії є однією з головних ознак цього документа порівняно з актами ООН, Ради Європи. Усі зазначені положення повною мірою стосуються Договору про Конституцію ЄС.

Отже, Хартія і відповідно Договір про Конституцію ЄС визнають усі громадянські, політичні, економічні, соціальні й культурні права як основні.

---

<sup>42</sup> Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций //Генеральная Ассамблея. Резолюция 55/2 от 8.09.2000.

<sup>43</sup> Хартія Европейского Союза об основных правах: Комментарий /Под ред. д.ю.н., проф. С.Ю. Кашкина. – М.: Юриспруденция, 2001. – 208 с.

Хоча соціальні та економічні права за багато в чому ще зберігають програмний характер, але більше не вважаються другорядними. Розробникам Хартії вдалося зруйнувати стару дихотомію між громадянськими і політичними правами та правами економічними і соціальними.

Цікаво зауважити, що економічні та соціальні права здобули визнання на міжнародному рівні раніше, ніж права громадянські та політичні. Наприкінці 19-го століття зростало усвідомлення необхідності міжнародного співробітництва та координації для покращання умов праці на національному рівні. Перша конференція з метою ухвали міжнародних угод у цій сфері була проведена Німеччиною в 1880 р.; на ній були ухвалені рекомендації, що не знайшли подальшого розвитку. Згодом, у 1900 р. група дослідників і адміністраторів заснувала Міжнародну Асоціацію правового захисту працівників зі штаб-квартирою в Базелі. На основі її підготовчої роботи швейцарський уряд провів конференції в Берні в 1905 і 1906 рр., на яких було ухвалено перші домовленості в цій сфері<sup>44</sup>. Політичні заворушення в Європі, що мали місце протягом наступних років з кульмінацією в Першій Світовій війні, тимчасово перервали цю роботу, але вона була відновлена зі значно більшою енергією після заснування в 1919 р. Міжнародної організації праці як частини мирних угод, ухвалених після Першої світової війни.

Коли в 1948 р. була ухвалена Загальна декларація прав людини, було небагато сумнівів щодо включення до переліку економічних і соціальних прав. Великою її заслугою було те, що вона розширила платформу прав людини, обійнявши всю сферу прав – громадянських, політичних, економічних, соціальних та культурних, - і забезпечила різним правам взаємопов'язаність і взаємну підтримку.

Загальною декларацією передбачалося, що зазначені в ній права повинні бути доступними кожному, в усьому світі. Це потребує як асиміляції, так і глобальної інституціоналізації. Асиміляція в даному разі означає, що в

---

<sup>44</sup> Докл. див.: K. Samson. International Labour Organisation, in.: R. Bernhardt (ed.). Encyclopedia of International Law, Instalment 5, 1983, pp. 87-94, c.88.

межах усіх національних суспільств зазначені в Декларації права мають бути визнані як досяжні ідеали, що їх слід упровадити в національному законодавстві та практиці адміністрування через здійснення необхідних політичних і соціальних реформ<sup>45</sup>. Глобальна інституціоналізація означає розробку механізмів на міжнародному рівні, які могли б, з одного боку, контролювати процес запровадження реалізації прав людини в усьому світі, а з іншого – породжувати необхідне співробітництво у сфері економічних, соціальних і культурних питань з метою створення умов для повного користування правами в усьому світі.

Загальна декларація прав людини спочатку була вираженням ідеалів, що їх слід було досягти. Процес реалізації на міжнародному рівні розпочався двома конвенціями, ухваленими в 1966 р., після чого було ухвалено багато більш конкретних конвенцій.

До зобов'язань, прийнятих на себе державами згідно з цими конвенціями, належить вживання заходів з метою поступової реалізації прав, у тому числі ухвалення правових заходів. Ухвалення такого законодавства становить процес реалізації економічних, соціальних і культурних прав на національному рівні. Однак трансформації економічних, соціальних і культурних прав у чинне право – чи то конституційне, чи то статутне – не достатньо. Права необхідно реалізовувати в дійсності, що може потребувати всебічних адміністративних заходів і соціальної активності. Успіх такої трансформації залежить від еволюції культури прав людини, у межах якої індивіди приймають як свої права, так і свої обов'язки перед суспільством, що унеможливорює користування правами.

Не припиняючи роль і значення економічних і культурних прав, все ж окремо підкреслимо важливість забезпечення соціальних прав людини. Саме соціальні права людини, їх перелік, обсяг, гарантії, заходи і методи захисту є критерієм і показником ступеня «соціальності» держави. Держави, які

---

<sup>45</sup> Асбйорн Ейде. Економічні, соціальні та культурні права. У кн.: Економічні, соціальні та культурні права /Під ред. А. Ейде, А. Розаса; Пер. з англ. Г.Є. Краснокутського; Наук. ред. Г.І. Чанишева. – О.: АО Бахва, 2006. – С.31.

проголосили себе у своїх конституціях «соціальними», реалізують свою соціальну орієнтованість передусім через надання своїм громадянам певного кола соціальних прав. Ці положення є актуальними для сучасної української держави.

У сучасний період можна виділити наступні основні тенденції розвитку трудових прав та інтересів<sup>46</sup>. Перша тенденція пов'язана з визначенням місця трудових прав у системі прав людини інформаційного суспільства.

Відповідно до загальноприйнятої у міжнародних актах та національному законодавстві класифікації прав людини трудові права не є окремим видом прав, вони належать до другого покоління прав – економічних, соціальних, культурних. У науці конституційного права права і свободи людини традиційно поділяються на три групи: а) особисті; б) політичні; в) економічні, соціальні і культурні. М.В. Баглай до останньої групи включає також трудові права і свободи: свободу праці; право на працю та захист від безробіття; право на страйк; право на відпочинок.

Концепцію трьох генерацій прав людини сформулював Карел Васак. Відповідно до цієї концепції громадянські та політичні права належать до першої генерації, економічні, соціальні й культурні права складають «друге покоління», а до третього покоління прав належать права спільнот (право на самовизначення та ін.). К. Васак висловив думку про те, що права третього покоління – це колективні права, а не будь-які «нові» права індивіда.

Не всі фахівці погоджуються з концепцією К. Васака про три покоління прав людини, відзначаючи при цьому, що історія еволюції прав людини на національному рівні не дає можливості співвіднести виникнення різних прав людини з чітко окресленими стадіями<sup>47</sup>. Спроби зробити це у будь-якому разі призвели б до необхідності розрізнення ще й між громадянськими та політичними правами. Таким чином, у сучасних дослідженнях проводиться

---

<sup>46</sup> Лушникова М.В., Лушникова А.М. Очерки теории трудового права. – СПб: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – С.122-146.

<sup>47</sup> Див.: Економічні, соціальні та культурні права /Під ред. А. Ейде, К. Краузе, А. Розаса; Пер. в англ. Г.Є. Краснокутського; Наук. ред. Г.І. Чанишева. – О.: АО Бахва, 2006. – 728 с.

червоною ниттю ідея взаємозв'язку між громадянськими та політичними правами, з одного боку, і економічними, соціальними та культурними правами з іншого.

Ще одним із стереотипів щодо різних груп прав людини є твердження, що громадянські права викликають лише пасивні зобов'язання невтручання з боку держави, у той час як економічні, соціальні та культурні права потребують більш активних дій з боку держави. Суттєві застереження щодо цього положення висловлюються в літературі<sup>48</sup>.

Стверджувалося та згодом часто повторювалося, що ці дві групи прав мають різну природу та внаслідок цього потребують різних механізмів забезпечення. Громадянські та політичні права розглядаються як «абсолютні» та «нагальні», у той час як економічні, соціальні та культурні права вважалися програмними, які слід реалізовувати поступово, а значить не є питанням прав людини<sup>49</sup>. З цим була пов'язана посилка, згідно з якою громадянські та політичні права «підлягають судовому розгляду» в тому сенсі, що їх можна розглядати в судах і аналогічних органах, у той час як економічні, соціальні та культурні права мають більш політичний характер. Крім цього вважалося, що громадянські та політичні права є «доступними» в тому сенсі, що їх реалізація коштує небагато<sup>50</sup>. Їхнім основним змістом, як вважалося, були зобов'язання держав не втручатися в приватні справи та свободи індивіда. Таким чином, аргументація ґрунтувалася навколо проблеми розбіжностей у державних зобов'язаннях, що впливали з цих двох груп прав. З цієї причини очікувалося, що держави, які не бажали брати на себе зобов'язання, що впливали з економічних, соціальних і культурних прав, захочуть ратифікувати документи, в яких йшлося б лише про громадянські та політичні права.

---

<sup>48</sup> Асбьорн Ейде. Економічні, соціальні та культурні права як права людини/ В кн.: Економічні, соціальні та культурні права /Під ред. А. Ейде, К. Краузе, А. Розаса; Пер. в англ. Г.Є. Краснокутського; Наук. ред. Г.І. Чанишева. – О.: АО Бахва, 2006. – Розділ 2.

<sup>49</sup> E.W. Vierdag. The Legal Nature of the Rights Granted by the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights // *Netherland Yearbook of International Law*. Vol. 9 (1978), pp. 69-73.

<sup>50</sup> M. Bossuyt. La distinction juridique entre les droit civil et politiques et les droits economiques, sociaux et culturels // *Revue des droits de l'homme*, Vol. 8 (1975), pp. 783-820.

Сьогодні видно, що чимало цих посилок були перебільшеннями або помилками. Державні зобов'язання щодо обох груп прав людини виявляють схожість у суттєвих моментах. Теорії, згідно з якими економічні, соціальна та культурні права не підлягають судовому розгляду або не мають виконавчої сили, виявилися гіперболізованими<sup>51</sup>. Досвід свідчить про те, що з точки зору готовності до ратифікації пактів очікування були хибними. Майже всі держави, що ратифікували ПГПП, ратифікували також і ПЕСКП (143 держави-учасниці). З-поміж 147 держав, які ратифікували ПГПП, приєдналися до неї або визнали її, лише п'ять не змогли ратифікувати ПЕСКП (Ботсвана, Гаїті, Мозамбік, Південна Африка та Сполучені Штати).

Хоча як у західних, так і незахідних суспільствах можна зустріти часткове неприйняття системи універсальних прав людини, еволюція з плином часу йде в напрямі більшої інтеграції між різними групами прав. В ухвалених останніми роками документах з питань прав людини, що ґрунтуються на Міжнародному Біллі про права людини і є його подальшою розробкою, різні групи прав розглядаються разом. Прикладом такої інтеграції є Конвенція про права дитини, в якій громадянські права знаходяться поруч із правом на захист здоров'я, на соціальне забезпечення, на достатній життєвий рівень життя, на освіту, а також на захист від економічної експлуатації. Конвенція на сьогоднішній день ратифікована у приблизно 190 державах, що складає абсолютну більшість світового співтовариства.

Як у Міжнародній Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, так і в Міжнародній Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок містяться недвозначні вказівки про право рівного користування економічними, соціальними та культурними правами, а також громадянськими та політичними правами.

---

<sup>51</sup> Докл. див.: Мартін Шейнін. Економічні й соціальні права як юридичні права: У кн.: Економічні, соціальні та культурні права /Під ред. А. Ейде, К. Краузе, А. Розаса; Пер. в англ. Г.Є. Краснокутського; Наук. ред. Г.І. Чанишева. – О.: АО Бахва, 2006. – Розділ 3.

У параграфі другому Преамбули до Загальної Декларації прав людини 1948 р. зазначається, що «найвищим прагненням простого народу» є «настання світу, в якому люди будуть користуватися свободою слова та переконань і свободою від страху та нужди». Намір інтегрувати різні групи прав був очевидний. У 1993 році представники 171 уряду зібралися у Відні на Всесвітню конференцію з питань прав людини та знову ствердили, що всі права людини є універсальними, неподільними, взаємозалежними та взаємопов'язаними.

Трудові права як багатогранне явище ґрунтуються на єдності приватних і публічних засад. Це означає, що трудові права базуються на принципах свободи, рівності, є за своєю природою невідчужуваними, невід'ємними правами людини. Їх можна у цій частині зачислити до категорії природних прав. З іншого боку, обсяг, змістовне наповнення трудових прав йде шляхом їх правового опосередкування волею держави.

Друга тенденція у дальшому розвитку трудових прав пов'язана із зміщенням акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. Особисті права працівника, такі, як право на професійне навчання та підвищення кваліфікації; право на просування по службі, право на моральне заохочення, оцінку ділових досягнень; право на недоторканість особистого життя та захист персональних даних; право на отримання інформації про умови праці; право на захист гідності у період трудової діяльності та захист від мобінгу (морального переслідування на роботі), набувають особливої значимості. Як відзначає І.Я. Кисельов, норми трудового права покликані доповнити та поглибити захист особистих немайнових прав та інших нематеріальних благ, який здійснюється цивільним правом, стосовно особливостей трудових відносин, забезпечити права та свободи людини у період трудової діяльності і таким чином формувати статус «соціального громадянина»<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> Киселев И.Я. Новый облик трудового прав стран Запада. С.44.



На початку ХХІ ст. у країнах Заходу у функціях трудового права акценти змістилися на права людини, на захист невідчужуваних прав працівників, які вони мають як людські істоти та громадяни і які повинні бути недоторканими і тоді, коли особа стає найманим працівником, набуває свого роду «соціальне громадянство», комплекс трудових прав. У розумінні трудових прав також відбулися зміни. Потрібно констатувати посилення уваги до інтересів, потреб, прагнень кожного окремого працівника не як до абстрактної громадської фігури, соціальному типу, представнику класу, професійної категорії, а як до повнокровної особистості, наділеної усім багатством соціально-психологічних характеристик (незалежністю, почуттям самоповаги і власної гідності, прагненням до справедливості, нормальному соціальному спілкуванню, вільному від хамства, жорсткості, знущання з боку будь-якої особи на виробництві, незалежно від її соціальної ролі).

Третя тенденція у розвитку трудових прав пов'язана, на думку експертів МОП, з поглибленням індивідуалізації трудових відносин, посиленням гнучкості їхнього правового регулювання. І.Я. Кисельов, аналізуючи західну літературу, підкреслює, що на Заході необхідність посилення гнучкості державно-правового регулювання ринку праці розглядається в останні десятиріччя як імператив, викликаний об'єктивними вимогами сучасної розвинутої економіки. Від здатності сучасного трудового права набути необхідну гнучкість значною мірою залежить його виживання як необхідного і важливого для суспільства соціального інституту<sup>53</sup>.

На межі ХХ і ХХІ ст. є очевидним перехід від важкої фізичної праці у великих виробничих колективах до розумової праці, нерідко індивідуальної. Все ширше у західній практиці стали застосовуватися нетипові форми зайнятості: праця поза основного офісу, в тому числі телепрацівників (комп'ютерних надомників); позикова праця; неповний робочий час (часткова зайнятість); розподіл робочих місць; гнучкий робочий графік; скорочений робочий тиждень; тимчасова зайнятість; підсумований облік

---

<sup>53</sup> Там само. – С.67-68.

щорічних робочих годин. У розвинутих країнах такою формою зайнятості охоплено у середньому від 15 до 30 % працівників.

Четверта тенденція пов'язана із розширенням сфери соціального діалогу, адаптацією колективних трудових відносин до реалій XXI ст. Загальна тенденція скорочення членства у профспілках у багатьох країнах, організаційні труднощі, з якими стикаються спілки роботодавців, дерегулювання умов зайнятості, на думку деяких дослідників, визначають занепад колективних трудових відносин. Втім, експерти МОП, спираючись на узагальнення сучасної зарубіжної практики, знаходять багато ознак того, що спілки роботодавців і профспілки адаптуються до сучасних реалій глобалізації економіки та зростаючої конкуренції. Вони змінюють свою структуру, методи, удосконалюють механізми соціального діалогу. Крім того, практично на усіх континентах держава активніше, ніж раніше, бере участь у вирішенні соціальних питань. Все це свідчить про загальну тенденцію розвитку правового механізму соціального діалогу, його адаптацію у сучасних умовах. Однак на початку XXI ст. і правова соціальна держава повинна залишатися гарантом трудових прав і свобод працівників.

П'ята тенденція пов'язана із зростанням ролі загальновизнаних принципів і норм міжнародного трудового права (міжнародні стандарти трудових прав) в умовах глобалізації. І.Я. Кисельов відзначав підвищення ролі авторитету міжнародних трудових стандартів, багато з яких втілюють загальновизнані у цивілізованому світі принципи і норми міжнародного права, діють як внутрішнє національне право і навіть мають пріоритет порівняно з ним. Формується механізм прямого забезпечення міжнародно-правового захисту трудових прав індивідуальних працівників і з'являються ознаки перетворення регіональних трудових стандартів у наднаціональне право, наприклад, у країнах Європейського Союзу<sup>54</sup>.

Найбільш повне вираження міжнародні стандарти трудових прав отримали у конвенціях та рекомендаціях МОП. Деякі дослідники

---

<sup>54</sup> Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С.4.

пропонують вважати міжнародне трудове право самостійною галуззю права із своїм предметом і методом<sup>55</sup>. З такою позицією важко погодитися з урахуванням традиційних підходів до галузі права як основному елементу національної системи права.

### 1.3. Поняття та класифікація основних трудових прав

Проблема утвердження і забезпечення прав людини активно досліджується вітчизняними та зарубіжними вченими<sup>56</sup>. Значну увагу в працях науковців відведено дослідженню соціальних та трудових прав, в тому числі в порівняльному аспекті з міжнародними стандартами<sup>57</sup>.

У літературі даються різні визначення поняття прав людини. Із узагальнених, загальнотеоретичних засад пропонує підходити до цього поняття П.М. Рабінович: «Права людини – це можливості, котрі є

<sup>55</sup> Шестерякова И.В. Международно-правовое регулирование труда. – Саратов, 2004.

<sup>56</sup> Рабінович П.М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина: Навч. посіб. – К.: Атака, 2004. – 464 с.; Добрянський А. Європейський Союз та Рада Європи: можливості міжнародно-судового захисту прав людини (порівняльно-правовий аналіз) //Вісник Академії правових наук України. – 2000. - №3. – С.27-35; Права людини й Україна: Праці Львівської лабораторії прав людини Академії правових наук України /Редкол.: П.М. Рабінович (гол. ред.) та ін. – Серія І: Дослідження і реферати. – Вип.2.- Л.: Світ., 1999. – 151 с.; Рабінович П.М., Панкевич І.М. Здійснення прав людини: проблеми обмежування (загальнотеоретичні аспекти): Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина НДІ держ. будівництва та місцевого самоврядування Академії правових наук України /Рекол.: П.М. Рабінович (гол. ред.) та ін. – Серія І: Дослідження та реферати. – Вип.3. – Л.: Астрон, 2001. – 108 с.; Права человека: Учебник /Ответ. ред. член-корр. РАН, д.ю.н. Е.А. Лукашева. – М.: Изд. группа «НОРМА – ИНФРА», М», 1999. – 573 с.; Права человека как фактор стратегии устойчивого развития /Отв. ред. член-корр. РАН, д.ю.н. Е.А. Лукашева. – М.: НОРМА, 2000. – 320 с.; Назаров Б.Л. Права человека. История, теория и практика. – М., 1995; Мюллерсон Р.А. Права человека. История, теория и практика. – М., 1995; Фабрициус С. Права человека и европейская политика: Пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1995; Robertson A. Human Rights in the World. – Manchester, 1972; Donnelly J. Universal Human Rights in Theory and Practice. – Ithaca: Cornell University Press, 1989; Politics and Human Rights /Ed. by D. Beetham. – Oxford, 1995 та ін.

<sup>57</sup> Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционно-правовые аспекты. – СПб: Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. – 404 с.; Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. – К.: Знання, 2005. – 381 с.; Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична літ-ра, 2001. – 328 с.; Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія /Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гарашенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – 304 с.; Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.; Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – 276 с.; Верланов С.О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження): Автореф. ...канд. юрид. наук. – Львів, 2008. – 16 с.; Економічні, соціальні й культурні права /Під ред. А. Ейде, К. Краузе, А. Розаса; Пер. з англ. Г.Є. Краснокутського; Наук. ред. Г.І. Чанишева. – О.: АО Бахва, 2006. – 728 с.; Economic, Social and Cultural Rights in the Third World: Human Rights and the Human Needs Programs //Human Rights in International Law: Legal and Policy Issues. – Oxford, 1984 та ін.

необхідними для її нормального (за певних конкретно-історичних умов) існування й розвитку і бути загальними і рівними для всіх людей<sup>58</sup>.

На думку Р.А. Мюллерсона, права людини – це її потреби<sup>59</sup>. Як вважає Б.Л. Назаров, права людини – це певні рівні соціальні можливості для окремих осіб та їх об'єднань щодо задоволення ними своїх природних і соціальних потреб та відповідних вимог, котрі визнаються й охороняються суспільством, державою та міжнародним співтовариством і гарантії яких забезпечують гідний і справедливий, вільний і відповідальний розвиток та активну участь особистості у різноманітних суспільних, у тому числі правових, відносинах<sup>60</sup>.

Визначення Б.Л. Назарова прав людини підтримує Н.Б. Болотіна, яка вважає, що права людини є відображеннями її об'єктивних потреб, і ці потреби були визнані як певні «права» людини у міжнародних і національних юридичних актах<sup>61</sup>. На думку дослідниці, категорія «права людини» є юридичною категорією, і саме в ній загальносоціальний зміст поєднується з юридичною формою. Категорія «права людини» має соціальний (у широкому значенні) та юридичний зміст. Соціальний зміст визначається певними потребами людини, юридичний зміст – це певні можливості особи, які розкриваються в її юридичних правах та обов'язках.

Слід погодитися з висновком Н.Б. Болотіної про те, що тільки з існуванням держави і права як системи юридичних норм є реальний сенс у категорії прав людини. Адже до юридичного закріплення певних прав, до визначення їх на рівні закону їх поняття, змісту та обсягу, до створення юридичного механізму їх забезпечення, - можна вести мову лише про певні потреби людини, її інтереси<sup>62</sup>.

---

<sup>58</sup> Рабінович П.М. Рішення Європейського Суду з прав людини: спроба концептуально-методологічного аналізу //Право України. – 1997. - №12. - С.37.

<sup>59</sup> Мюллерсон Р.А. Права человека: идеи, нормы, реальность. – М., 1991. – С.8, 12.

<sup>60</sup> Назаров Б.Л. Права человека. История, теория и практика. – М., 1995. – С.40.

<sup>61</sup> Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. – К.: Знання, 2005. – С.10.

<sup>62</sup> Там само. – С.11.

Таким чином, при визначенні поняття основних трудових прав передусім слід виходити з того, що це певні можливості людини у сфері праці.

Для визначення поняття основних трудових прав необхідно звернутися також до визначення категорії основних прав людини. В теорії прав людини основні права індивіду трактуються як його конституційні права, які мають особливі властивості – невідчужуваність та природний характер (належність кожному від народження).

Розуміння під «основними» фундаментальними правами конституційних прав досить широко поширилося з середини XIX ст. У спеціальній літературі конституційні права стали розглядатися як основні: «Яке б позначення не обиралося, йдеться, по суті, завжди про ті права, які є фундаментальними для забезпечення правового статусу людини і громадянина та які тому отримують гарантії в основних законах держави»<sup>63</sup>.

У сучасному світі, коли проблема захисту прав людини вийшла далеко за межі кожної окремої держави, виникла необхідність у створенні універсальних міжнародно-правових стандартів, які також є основними правами людини. Ці основні права відображені у низці найважливіших міжнародно-правових актів, які встановили загальнолюдські стандарти прав та інтересів особистості, визначили той рівень, нижче якого держава не може опускатися. Це означає, що права і свободи людини перестали бути об'єктом тільки внутрішньої компетенції держави, а стали справою всього міжнародного співтовариства. У цей час обсяг прав і свобод особистості визначається не тільки конкретними особливостями того чи іншого суспільства, а й розвитком загальнолюдських цінностей і культури, рівнем і ступенем інтегрування міжнародного співтовариства.

Прийняття Білля про права людини, що включає Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1976 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1976

---

<sup>63</sup> Государственное право Германии. Т.2. – М., 1994. – С.167.

р., Факультативний протокол №1 і Факультативний протокол №2 до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, внесло корінні зміни до правосуб'єктності людини, який стає вже суб'єктом не тільки внутрішньодержавного, а й міжнародного права. Згідно з міжнародним законодавством усі особи, які мешкають у державі – учасниці пактів або на яких поширюється юрисдикція цієї держави, отримують можливість користуватися правами, передбаченими пактами, без розрізнення за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, майнового, станового або іншого становища. Це зобов'язує усі держави, що приєдналися, привести своє національне законодавство у відповідність з вимогами пактів. Після приєднання створюється правова ситуація, за якої міжнародно-правові акти отримують пріоритет над внутрішнім законодавством. Тому громадянин, політичні та громадянські права якого порушено, може звернутися безпосередньо до Комітету з прав людини при ООН, якщо вичерпано усі внутрішні засоби правового захисту (ст.2 Факультативного протоколу №1 до Міжнародного пакту про громадянські та політичні права). Приєднання України до зазначеного Протоколу надає громадянам України право звертатися до міжнародних державних органів із захисту прав і свобод.

Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р. передбачає можливість людини звернутися до Європейського суду з прав людини, коли вичерпано усі внутрішньодержавні засоби захисту прав, передбачених національним законодавством. За ратифікації Конвенції у Законі №475 /97-ВР від 17 липня 1997 р. було зазначено, що Україна повністю визнає на своїй території дію ст.25 Конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 р. щодо визнання компетенції Європейської комісії з прав людини приймати від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб заяви на ім'я Генерального секретаря Ради Європи про порушення Україною прав, викладених у Конвенції, та ст.46 Конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950

р. щодо визнання обов'язковою і без укладення спеціальної юрисдикцію Європейського суду з прав людини в усіх питаннях, що стосуються тлумачення і застосування Конвенції. Станом на грудень 2007 р. всього було винесено 361 рішення щодо України. Згідно з ст.2 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 р.<sup>64</sup> рішення Суду є обов'язковим для виконання Україною відповідно до ст. 46 Конституції.

Таким чином, у теорії прав людини у сучасних умовах під основними правами людини розуміються права, які містяться в конституції держави та міжнародно-правових документах про права людини, зокрема в Міжнародному Біллі про права людини, а також в Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 р., Європейській соціальній хартії 1961 р.<sup>65</sup>.

Важливо також підкреслити співвідношення основних прав з іншими правами людини. Виділення категорії основних прав зовсім не означає віднесення інших прав до «другорядних», менш значущих, які вимагають менших зусиль держави з їх забезпечення. Річ у тім, що основні права і свободи є стрижнем правового статусу індивіду, в них коріняться можливості виникнення інших багаточисельних прав, необхідних для нормальної життєдіяльності людини. Ці права є дуже важливими для індивіду, його взаємодії з іншими людьми, суспільством і державою. Від основного права може відділитися значна кількість інших прав. Наприклад, у ст.29 Конституції України передбачено право кожної людини на свободу та особисту недоторканість. Це основне право породжує цілу систему прав, закріплених у КК України, ЦК України, КпАП України, КПК України та інших нормативно-правових актах. Отже, основні, фундаментальні права, зафіксовані в конституції держави, найважливіших міжнародно-правових

<sup>64</sup> Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. №3477-IV //Урядовий кур'єр. – 30 березня 2006 року.

<sup>65</sup> Права человека. Учебник для вузов. Ответственный редактор - член –корр. РАН, д.ю.н. Е.А. Лукашева. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА . М, 1999. – С.136.

актах про права людини, є правовою базою для похідних, не менш важливих її прав.

Звернемо увагу ще на одну обставину. У країнах з розвинутою ринковою економікою розвиток трудових прав нині відбувається зміщення акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. Ціннісні пріоритети прав людини усе більше переміщуються із сфери економічної та фізичної безпеки людини у сферу суб'єктивного самопочуття та якості трудового життя. На думку японських фахівців, зміст якості трудового життя включає три головних складові: 1) добре розвинену систему інформації в процесі організації праці; 2) заохочення з боку корпорації творчої ініціативи працівників; 3) систему безперервної (довічної) підготовки кадрів<sup>66</sup>. Увага приділяється забезпеченню особистих немайнових прав, таких як право на професійне навчання і підвищення кваліфікації; право на просування по службі та ін. Йдеться про відповідний рівень якості трудового життя, формування статусу «соціального громадянина».

Підсумовуючи вищесказане, основні трудові права, на нашу думку, слід визначити як можливості людини у сфері праці, закріплені у міжнародних актах, Конституції, Трудовому кодексі України і необхідні для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя.

У міжнародних актах (Пактах 1966 р.) права людини класифікуються на громадянські (особисті), політичні, економічні, соціальні та культурні. У вітчизняній літературі зазначена класифікація була піддана критиці. П.М. Рабінович вважає, що запропонована міжнародними Пактами класифікація прав хоча й була на свій час значним кроком уперед, зараз уже навряд чи видається взірцевою з погляду суспільної науки і не завжди здатна задовольнити праворегулятивну практику. Зокрема, вчений вважає, що всі права людини є соціальними в тому значенні, що вони зумовлені соціумом, суспільством як за змістом, так і за засобами їх здійснення. З огляду на це, як

---

<sup>66</sup> Шлихтер А.А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран //Труд за рубежом. – 2004. - №2. – С.65.



відзначає П.Р Рабінович, несоціальних прав людини (особи) взагалі бути не може<sup>67</sup>. Він пропонує поділяти права людини на фізичні (вітальні, життєві), до яких відносить можливості людини, необхідні для її фізичного існування, для задоволення її біологічних, суто матеріальних потреб (право на життя, фізичну недоторканість; вибір місця проживання, безпечне природне середовище; житло; належний рівень матеріального забезпечення; власність на предмети споживання; медичне обслуговування та інші види соціального забезпечення); особові; культурні (гуманітарні); економічні; політичні права<sup>68</sup>.

У такому висновку є сенс, якщо розглядати права людини у широкому значенні. Однак з класифікацією, що застосовується у міжнародних актах, потрібно все ж таки погодитися, оскільки вона має практичне значення, враховуючи необхідність адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів прав людини.

Соціальні права людини закріплені у таких основних міжнародно-правових актах: Загальній декларації прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародних пактах ООН 1966 р., конвенціях Міжнародної організації праці, Європейській соціальній хартії (Рада Європи, Турін, 1961 р.), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (Рада Європи, Страсбург, 1996 р.), Європейському кодексу соціального забезпечення (Рада Європи, 1964 р., переглянуто в 1990 р.), Хартії основних соціальних прав працівників (ЄС, 1989 р.), Хартії основних прав Європейського Союзу (ЄС, 2000 р.) та інших актах. У зазначених актах проголошено такі основні соціальні права як право на працю; на відпочинок; на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї; на охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування; на соціальне забезпечення; на освіту; на житло; на охорону і допомогу сім'ї; на захист материнства; на охорону і допомогу дітям та підліткам. Цей перелік доповнюється в інших міжнародних актах і в національних законодавствах.

---

<sup>67</sup> Рабінович П.М. Права людини і громадянина: проблеми реалізації в Україні: Праці Львівської лабораторії прав людини АпрН України. – К.: Ін Юре, 1998. – Сер. I. – Вип. 1. – С.11-12.

<sup>68</sup> Права людини. – К.: Право, 1997. – С.13-14.

Основні трудові права належать до соціальних прав. У літературі та нормативно-правових актах нерідко застосовується інший термін – соціально-економічні права. Більшість дослідників підкреслює необхідність відокремлення соціальних прав від прав економічних<sup>69</sup>. Водночас вчені не досягли єдності щодо чіткого розмежування переліку економічних або соціальних прав та критеріїв цього розмежування. Наприклад, Лео Зваак вважає, що до економічних прав належать права, пов'язані із сферою праці, а до соціальних – права окремої людини поза сферою зайнятості<sup>70</sup>. Така думка суперечить самій назві акта – Європейська соціальна хартія, яка містить перелік соціальних прав людини, хоча й визначає їх як у сфері здійснення праці, так і поза нею. Довідник з Європейської соціальної хартії, розроблений Секретаріатом із Соціальної хартії Генерального департаменту II (Права людини Ради Європи), класифікує усі права за Хартією за двома критеріями: «умови праці» і «соціальна єдність»<sup>71</sup>. Таким чином, соціальні права поділяються за певними сферами: сферою праці та поза сферою праці. Перші й є основними трудовими правами.

В.Д. Перевалов, беручи за критерій поділу сферу життєдіяльності людини, до соціальних прав відносить права, які відображують рівень матеріального розвитку конкретної держави й суспільства та їхню здатність забезпечити гідний рівень життя та соціальну захищеність індивіда. Серед них найбільше значення мають право на працю, соціальне забезпечення, право на житло, відпочинок, охорону здоров'я та медичну допомогу<sup>72</sup>.

В теорії прав людини більш поширеним у науці є визначення соціальних прав як таких, що забезпечують людині гідний рівень життя і соціальну захищеність<sup>73</sup>. Також заслуговує на увагу визначення соціальних

<sup>69</sup> Напр.: Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. – К.: Знання, 2005. – С.17.

<sup>70</sup> Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М.: Изд-во Моск. независимого ин-та междунар. права, 1998. – С.531.

<sup>71</sup> Европейская социальная хартия: Справочник Совета Европы: Пер. с фр. – М.: Международные отношения, 2000. – С.16.

<sup>72</sup> Теория государства и права: Учеб. пособие для вузов. – М.: НОРМА, 1998. – С.499-502.

<sup>73</sup> Права человека: Учеб. для вузов /Ответ. ред. Е.А. Лукашева. – М.: Изд. группа «НОРМА – ИНФРА . М», 1999. – С.164.

прав Н.Б. Болотіною. Вчений виділяє дві складові соціальних прав. З одного боку, ці права відображають потреби загальносоціальні, першочергові, матеріальні, життєво необхідні для людини. З другого – соціальні права відображають й усупільнений характер задоволення таких потреб, - із так званих суспільних джерел, тобто спеціально створюваних соціальних фондів або безпосередньо з державного бюджету. Соціальна права визначаються Н.Б. Болотіною як такі, котрі відображають потреби окремої людини як члена суспільства зберігати своє фізичне існування у цьому суспільстві, а людського соціуму в цілому – на виживання і розвиток<sup>74</sup>.

Трудовим правам властиві усі ознаки соціальних прав та інших основних прав людини. Водночас вони мають й ознаки юридичної своєрідності. Трудові права є менш універсальними і поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних та колективних трудових правовідносин. Реалізація трудових прав залежить від рівня економічного розвитку держави і пов'язана з виконанням нею певних обов'язків у сфері соціальної політики. Деякі трудові права сформульовані у вигляді оціночних базових положень, наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності. Серед основних трудових прав, закріплених у міжнародних актах, є мінімальні соціальні стандарти робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. Їх реалізація у національній юридичній практиці потребує встановлення відповідних державних соціальних стандартів та соціальних гарантій. Основні трудові права конкретизуються в похідних трудових правах, передбачених нормами різних галузевих інститутів (заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці та ін.).

Класифікацію основних трудових прав можна здійснити за різними підставами. Трудові права на індивідуальні та колективні здійснила Г.І.

---

<sup>74</sup> Болотіна Н.Б. Зазн. роб. – С.21.

Чанишева<sup>75</sup>. М.М. Феськов здійснив класифікацію прав людини за Європейською соціальною хартією (переглянутою)<sup>76</sup>. Аналіз прав та гарантій, закріплених у положеннях ЄСХп, свідчить, що вони можуть бути врегульовані нормами трудового права, права соціального забезпечення, житлового права, законодавства про охорону здоров'я і освіти. За предметним (галузевим) критерієм усі права М.М. Феськов поділяє на такі: I. Права у сфері праці. II. Комплексні права (у сфері праці й інших сферах суспільних відносин). III. Права у сфері соціального забезпечення. IV. Права у сфері охорони здоров'я. V. Права у сфері житлового права. VI. Інші комплексні права.

За суб'єктами правовідносин права у сфері праці вчений класифікував наступним чином:

- права, які мають наймані працівники (ст.1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 29);
- права особливих суб'єктів, які входять у систему суб'єктів «найманих працівників»: права трудящих-мігрантів (ст.18, 19); права членів сімей трудящих-мігрантів (ст.19); права працівників із сімейними обов'язками (ст.4, 27); права інвалідів (ст.15); права дітей та підлітків (ст.7); права представників працівників (ст.28); права об'єднання працівників (ст.5, 6); права жінок (ст.4, 8, 20); права, які мають роботодавці (ст.5, 6); права об'єднання роботодавців (ст.5, 6).

Окрім того, за суб'єктним критерієм одна група прав спрямована на захист окремого працівника (йдеться про індивідуальні трудові права), друга – на захист колективних трудових прав.

За змістом усі статті ЄСХп, що стосуються сфери праці, можна поділити на такі, що встановлюють та регламентують:

- захисні процедури (ст.5, 7, 8, 17, 19, 24, 25, 26, 28);

<sup>75</sup> Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична літ-ра, 2001.

<sup>76</sup> Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – С.25-35.

- умови праці (ст. 2, 3, 22, 28);
- зобов'язання держави у сфері працевлаштування та зайнятості (ст.1, 18);
- винагороду за працю (ст.4);
- професійну орієнтацію та підготовку (ст.9, 10, 15);
- недискримінацію (ст.18, 20, 27, 28);
- питання інформації та консультації (ст.21, 29);
- соціальне партнерство (ст.6).

Автори монографії «Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу» класифікували трудові права за законодавством ЄС<sup>77</sup> залежно від суб'єктів, яким вони надані, на індивідуальні трудові права і колективні трудові права. До індивідуальних трудових прав належать: право на працю, право на свободу пересування, право на зайнятість, право на працевлаштування, право на належні умови праці, включаючи право на відпочинок та охорону праці; право на справедливу винагороду праці; право на професійне навчання; право на захист персональних даних стосовно своєї особи; право на інформацію та консультації; право на соціальний захист; право на ефективний правовий захист, включаючи право кожного працівника на захист від неправомірного звільнення; право на додаткові гарантії для реалізації своїх трудових прав неповнолітніми та молоддю, особами пенсійного та перед пенсійного віку, інвалідами; право на забезпечення рівності в трудових правах за статевими ознаками.

До колективних трудових прав вчені віднесли такі права: право на інформацію та консультації; право на об'єднання; право на участь в управлінні підприємством; право на колективні переговори; право на

---

<sup>77</sup> Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія /Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева; Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – С.45-67.

укладення колективних угод; право на захист колективних прав та інтересів, включаючи право на страйк.

Враховуючи вже існуючі в літературі класифікації трудових прав, доповнюючи перелік підстав класифікації новими підставами, видається можливим класифікувати основні трудові права, закріплені у найважливіших міжнародних актах про права людини, Конституції, КЗпП (у перспективі новому Трудовому кодексі України) наступним чином: за суб'єктною ознакою – індивідуальні та колективні трудові права. Перші здійснюються працівником індивідуально, другі – у складі колективу працівників.

Залежно від суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин, в рамках яких реалізуються індивідуальні та колективні трудові права, основні трудові права можна класифікувати як права найманих працівників, права організацій працівників, права працівників-мігрантів, права жінок, права дітей та підлітків, права працівників із сімейними обов'язками, права інвалідів, права представників працівників, права роботодавців, права організацій роботодавців.

За способом закріплення виділяються основні трудові права, які містяться у міжнародних актах про права людини, та основні трудові права, проголошені в актах національного законодавства (конституціях, трудових кодексах).

За змістовним наповненням основні трудові права можна класифікувати як такі, що передбачають та регулюють умови праці, захисні процедури, професійну орієнтацію та підготовку, зобов'язання держави у сфері працевлаштування та зайнятості, рівність прав і можливостей та заборону дискримінації, заборону примусової праці, соціальний діалог.

За способом формулювання слід вирізнити основні трудові права, які сформульовані як рекомендаційні, оціночні базові положення, і права, пов'язані з певними матеріальними (нематеріальними) благами. До перших слід віднести, зокрема, такі основні трудові права, передбачені Загальною декларацією прав людини як право на справедливі й сприятливі умови праці;

право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності. До других – право на працю, право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку та ін.

## Висновки до Розділу I

Формування понять та уявлень відносно проблеми прав людини сягає своїм корінням у багатовікову історію розвитку людства. Її розширення та поглиблення відбувалося паралельно з розвитком цивілізації, зміною суспільно-економічних формацій. Але це не означає, що цей процес відбувався автоматично, не спричиняючи соціальних конфліктів, не викликаючи теоретичних дискусій відносно їх походження, змісту та пріоритетності.

У сучасній теорії походження прав людини превалюють дві загальновизнані доктрини: природно-правова та позитивістська. Тривале протистояння двох шкіл на сучасному етапі має тенденції до пом'якшення та зближення, що об'єктивно пов'язано з необхідністю позитивістського оформлення природних прав людини від їх дієвого захисту з боку держави. У свою чергу, позитивісти при визначенні прав людини теж змушені визнавати самоцінність людини навіть заради того, щоб формально закріпити її права в законодавчих актах.

Становлення і розвиток трудових прав відбувався із розвитком трудового права як самостійної галузі права. Трудове право початку XX ст. – це результат тривалого процесу легалізації трудових прав. Якщо XIX ст. було сторіччям становлення і початку відокремлення самостійної галузі – трудового права, то XX ст. було періодом його інтенсивного розвитку, зростання ролі держави у забезпеченні трудових прав працівників, формування кодексу міжнародних стандартів індивідуальних і колективних трудових прав.

На початку XXI ст. трудове право виходить на якісно новий рівень. Серед сучасних тенденцій розвитку трудового права – динамічність сфери його дії. Трудові права і свободи, як загально цивілізаційні цінності, диктують генеральну тенденцію експансії трудового права у сферу регулювання суспільних відносин, пов'язаних з працею. Трудове право, яке



поєднує єдність і диференціацію, централізоване і локальне регулювання, дозволяє максимально врахувати особливості правового опосередкування праці різних категорій працівників у окремих сферах застосування праці. Розширення сфери дії трудового права відіграє позитивну роль, оскільки дозволяє використовувати права і гарантії, застосовувати механізми захисту трудових прав, передбачених трудовим законодавством при регулюванні відносин, пов'язаних з працею. Ціннісні пріоритети, змістовне наповнення трудових прав усе більше переміщуються із сфери економічної та фізичної безпеки (хоча вона також зберігає свою актуальність) у сферу «якості трудового життя». Це означає необхідність подальшого поглиблення правового регулювання таких прав як право на професійне навчання, підвищення кваліфікації, право на захист персональних даних, інформаційних трудових прав. На межі XXI ст. головним завданням МОП проголошено реалізацію концепції гідної праці. гідна праця визнається першим кроком на шляху до більшої соціальної інтеграції, створенню умов для всебічного розвитку особистості.

На початку XXI ст. у країнах Заходу у функціях трудового права акценти змістилися на права людини, на захист невідчужуваних прав працівників, які вони мають як людські істоти та громадяни і які повинні бути недоторканими і тоді, коли особа стає найманим працівником, набуває свого роду «соціальне громадянство», комплекс трудових прав. У розумінні трудових прав також відбулися зміни. Потрібно констатувати посилення уваги до інтересів, потреб, прагнень кожного окремого працівника не як до абстрактної громадської фігури, соціальному типу, представнику класу, професійної категорії, а як до повнокровної особистості.

Метод правового регулювання трудових відносин, який ґрунтується на єдності публічних і приватних засад, характеризується зміною вектору правового регулювання, а саме зростанням ролі індивідуально-договірного, колективно-договірного і локального регулювання. Гармонізація трудових відносин будується на принципі соціального діалогу представників

працівників і роботодавців. Однак на початку ХХІ ст. і правова соціальна держава повинна залишатися гарантом трудових прав і свобод працівників.

Основні трудові права є елементом правового статусу працівника. Головною ознакою для віднесення трудових прав до основних є їх незвідність до інших трудових прав. Основні трудові права є правовою базою для усіх інших похідних трудових прав, які передбачаються актами чинного трудового законодавства.

## Розділ II. ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В МІЖНАРОДНИХ АКТАХ

### 2.1. Основні трудові права в актах ООН

У літературі під міжнародними стандартами прав людини розуміються такі різноманітні норми, як правила міжнародних договорів, резолюції міжнародних організацій, політичні домовленості (наприклад, Гельсінський заключний акт, документи Віденської та Копенгагенської зустрічей, міжнародні звичаї)<sup>78</sup>. Вони є тим завданням, до виконання якого повинні прагнути всі народи і держави, «маяком» для національного законодавства, і яке держави, у разі ратифікації, повинні імплементувати в національну юридичну практику.

У науці трудового права питання міжнародно-правового регулювання праці досліджувалися у працях Е.М. Аметистова<sup>79</sup>, С.О. Іванова<sup>80</sup>, І.Я. Кисельова<sup>81</sup>, А.С. Довгєрта<sup>82</sup>, Костіна Л.А.<sup>83</sup>, З.С. Богатирєнко<sup>84</sup>, Н.Л. Лютова<sup>85</sup>, Г.І. Чанишевої<sup>86</sup> та ін.

Поняття міжнародно-правового регулювання праці можна визначити як встановлену міжнародними договорами (актами) систему стандартів регулювання відносин у сфері праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у

<sup>78</sup> Див.: Мюллерсон Р.А. Права человека: идеи, нормы, реальность. – М., 1991. – С.31.

<sup>79</sup> Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. – М.: Международные отношения, 1970. – 184 с.; Аметистов Э.М. Международное право и труда: Факторы имплементации международных норм о труде. – М.: Международные отношения, 1982. – 272 с.

<sup>80</sup> Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. – М.: Наука, 1964. – 344 с.; Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы //Государство и право. – 1994. - №8-9. – С.66-74; Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм л труде и его проблемы //Государство и право. – 1997. - №7. – С.17-24.

<sup>81</sup> Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

<sup>82</sup> Довгєрт А.С. Правовое регулирование международных трудовых отношений. – К.: УМКВО, 1992.

<sup>83</sup> Костин Л.А. Международная организация труда (МОТ) – мировой центр социально-трудового законодательства и трипартизма. – М., 1994.

<sup>84</sup> Богатыренко З.С. Применение Конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы //Труд за рубежом. – 2004. - №4. – С.189; Международная организация труда: конвенции, документи, материалы: справ. пособие /сост. и авт. предисл. З.С. Богатыренко. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 752 с.

<sup>85</sup> Лютов Н.Л. Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень //Трудовое право. – 2008. - №2.

<sup>86</sup> Чанишева Г.І. МОП: соціальні ініціативи у відповідь на глобалізацію //Право України. – 2001. - №5. – С.67-70.

національному законодавстві, а також його суб'єкти: ООН, МОП, Рада Європи, Європейський Союз та ін.

І.Я. Кисельов на концептуальному рівні визначає міжнародні стандарти праці як нормативну субстанцію міжнародного трудового права, одне з досягнень сучасної цивілізації, що відобразило результати діяльності держав із внесення до ринкової економіки соціальних цінностей, розробки зусиллями мирового співтовариства інструментів соціальної політики, прийнятої для держав, які його складають. На його думку, зміст цих стандартів являє собою концентроване вираження досвіду багатьох країн, плід ретельного відбору найбільш цінних та універсально значущих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, результат зіткнення різних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, які трансформуються в міжнародні норми<sup>87</sup>.

З.С. Богатыренко визначає міжнародні стандарти праці як норми, обов'язкове застосування яких забезпечує дотримання основних прав і свобод громадян у сфері праці та їх захист<sup>88</sup>.

Сучасні міжнародні стандарти трудових прав ґрунтуються на наступних принципових положеннях:

- трудові права працівника як особисті блага є невід'ємними та невідчужуваними, вони базуються на принципах свободи, рівності, заборони дискримінації у трудових відносинах. У цьому значенні трудові права слід розглядати як природні права. З іншого боку, обсяг, зміст трудових прав визначаються державою;

- утвердження і забезпечення трудових прав людини є обов'язком держави, яка повинна створювати належні умови для реалізації прав людини у сфері праці;

---

<sup>87</sup> Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М., 1999. – С.448.

<sup>88</sup> Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие /сост. и автор предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. – М.: Дело и Сервис, 2007. - С.5.

- система трудових прав складається з індивідуальних і колективних трудових прав, носить динамічний характер, здатна змінюватися та розширюватися;
- колективні трудові права невід’ємні від індивідуальних трудових прав, вони не повинні суперечити останнім, обмежувати правовий статус особистості;
- здійснення трудових прав та свобод повинно бути засноване на соціальному діалозі працівників, роботодавців (їх представників) за участю держави.

Статут ООН, підписаний у Сан-Франциско 26 червня 1949 р., став першим багатостороннім договором, на підставі якого розпочалось реальне співробітництво держав у забезпеченні прав людини. Одна з основних цілей ООН, передбачених ст.1 Статуту ООН, - здійснення міжнародного співробітництва у вирішенні міжнародних проблем економічного, соціального, культурного і гуманітарного характеру і в заохочуванні та розвитку поваги до прав людини й основних свобод для всіх, без різниці раси, статі, мови і релігії (п.3 ст.1). Статут зобов’язує держави розвивати міжнародне співробітництво з метою сприяння «загальній повазі та додержанню прав людини та основних свобод для всіх, без різниці раси, статі, мови і релігії» (ст.55 п. «с»).

У Декларації тисячоліття Організації Об’єднаних Націй, прийнятій на 55-й сесії Генеральної Асамблеї ООН (6-8 вересня 2000 р.), підтверджується відданість держав цілям і принципам Статуту ООН, що довели свою непідвладність часу і універсальний характер. У Декларації визначено ключові цілі, яким надається особливо важливе значення. Серед них – заохочування демократії та зміцнення правопорядку, забезпечення поваги усіх міжнародно визнаних прав людини і основних свобод, включаючи право на розвиток. У зв’язку з цим держави мають намір і надалі повністю поважати та підтримувати Загальну декларацію прав людини, домагатися

повного захисту і заохочування в усіх країнах громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав для усіх.

До числа визнаних на міжнародному рівні прав людини належать ті, що перелічені в Міжнародному Біллі про права людини або розроблені у подальших документах, ухвалених Генеральною Асамблеєю ООН<sup>89</sup>.

Серед проголошених ООН основних прав людини – комплекс трудових прав, закріплених головним чином у двох актах: у Загальній декларації прав людини і у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права.

10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН схвалила Загальну декларацію прав людини у вигляді резолюції<sup>90</sup>. Згідно з преамбулою Загальної декларації прав людини основою свободи, справедливості та загального миру є визнання гідності, притаманної усім членам людської родини, їх рівних та невід'ємних прав<sup>91</sup>.

Загальна декларація прав людини вперше на міжнародному рівні закріпила перелік громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав. Декларація була прийнята у формі резолюції і тому носить рекомендаційний характер. Вона не передбачає правових зобов'язань, оскільки не підлягає ратифікації, і рекомендує державам враховувати її та прагнути «...забезпечити, шляхом ...поступових заходів...загальне й ефективне визнання та дотримання» її положень. Декларація містить універсальні стандарти прав людини, хоча деякі автори й ставлять під сумнів універсальність у сучасних умовах концепції прав людини, закладеної в її основу<sup>92</sup>. Незважаючи на те, що цей акт не має обов'язкової сили, він визнаний усіма демократичними правовими державами. У цей час

<sup>89</sup> Документи щодо прав людини ухвалені спеціальними установами та регіональними організаціями, являють собою подальшу розробку та варіації визнаних на міжнародному рівні прав, ухвалених Генеральною Асамблеєю ООН, але їхню основу і досі становить Міжнародний Білль про права людини.

<sup>90</sup> Права людини. Міжнародні договори України. Декларації. Документи. – К.: Наукова думка, 1992. – С.18-24.

<sup>91</sup> Еллинек Г. Декларация прав человека и гражданина /Репринтное воспроизведение издания 1906 года. Приложение к репринтному изданию Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о защите прав человека и основных свобод. – Одесса: «Юридична література», 2006. – С.87.

<sup>92</sup> Честнов И.Л. Универсальны ли права человека? (Политические размышления о Всеобщей декларации прав человека) //Правоведение. – 1999. - №1. – С.73-82.

Декларація є одним з основних джерел права, широко використовується багатьма державами при розробці положень конституцій та законів, що стосуються прав людини. Не менше 90 конституцій, прийнятих після 1948 р., містять перелік основних прав, які відтворюють положення Декларації. У США, Бельгії, Нідерландах, Індії, Італії положення Конституції використовуються для тлумачення внутрішньодержавних законів про права людини.

У Загальній декларації прав людини виділений та сформульований пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини:

- право на працю;
- право на вільний вибір роботи;
- право на захист від безробіття;
- право на справедливі та сприятливі умови праці;
- право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації;
- право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для нього самого і його родини та яке доповнюється при необхідності іншими засобами соціального забезпечення;
- право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів;
- право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права був прийнятий Генеральною асамблеєю ООН на XXI сесії 16 грудня 1966 р. (резолюція 2200А /XXI/ від 16 грудня 1966 р. і ратифікований УРСР 19 жовтня 1973<sup>93</sup> .

Серед соціальних та економічних прав, проголошених і закріплених у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, трудові

---

<sup>93</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. (рат. Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 р. //Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи /Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наукова думка, 1996.

права займають значне місце. До числа основних трудових прав увійшли: право на працю; право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації; задовільні умови існування для працівників та їхніх сімей; безпечні та здорові умови праці; однакові для усіх можливості просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на профспілкову організацію; право на страйк; особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей та підлітків.

Отже, трудові права у Пакті сформульовані докладніше, ніж у Декларації, коло цих прав є більш широким і, крім того, у Пакті (на відміну від Декларації) містяться конкретні зобов'язання держав, які ратифікували цей Пакт, щодо впровадження у життя положень, що вони містять.

У Пакті закріплюється право на працю, що трактується як право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Підкреслюється, таким чином, свобода праці, вибору конкретної роботи і встановлюється обов'язок держав не тільки визнати право на працю, а й вжити належних заходів щодо забезпечення даного права. Йдеться про проведення відповідної соціально-економічної політики, яка включає програми професійно-технічного навчання, професійної орієнтації, забезпечення неухильного економічного, соціального і культурного розвитку й повної продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права містить право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни. При цьому Пакт допускає впровадження законних обмежень користування профспілковими правами, правом на страйк для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції чи адміністрації держави.

Рівність щодо здійснення прав і свобод людини, рівність усіх перед законом і право кожного на рівний захист закону проголошені як в Декларації, так і в пактах. Це положення стосується й прав у сфері праці. В



Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, крім проголошення рівності усіх перед законом і заборони дискримінації окремо підкреслюється рівність щодо заробітної плати (рівна винагорода за працю рівної цінності). В право на справедливі та сприятливі умови праці включено однакову для всіх можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації.

В Пакті також містяться положення про працю неповнолітніх та жінок-матерів. Діти і підлітки повинні бути захищеними від економічної та соціальної експлуатації. Застосування їхньої праці у сферах, шкідливих для здоров'я або небезпечних для життя чи таких, що можуть зашкодити їх нормальному розвитку, повинно каратися за законом. Держави повинні встановити вікові межі, нижче яких користування оплатною дитячою працею забороняється і карається законом.

Охорона праці жінок-матерів включає надання оплачуваної відпустки із вагітності та пологах протягом розумного періоду.

У Пакті розкривається поняття «право на справедливі та сприятливі умови праці», що включає низку прав, зокрема право на справедливую заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності; винагороду, що забезпечує задовільні умови існування для працівників та їх сімей й ін.

Держави, які ратифікували Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, зобов'язані періодично подавати доповіді про взяті зобов'язання. Доклади розглядаються Комітетом незалежних експертів та Економічною і Соціальною радою ООН.

Поряд з Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права ООН у 1966 р. прийняла другий міжнародний пакт – Міжнародний пакт про громадянські та політичні права<sup>94</sup>, який також був ратифікований нашою державою. Серед закріплених ним прав два права стосуються трудових відносин: заборона примусової праці та вільне здійснення права на

---

<sup>94</sup> Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р. //Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи /Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наукова думка, 1996. – С.36-58.

асоціацію, включаючи право на створення профспілок. Факультативний протокол до цього пакту, прийнятий і відкритий для підписання, ратифікації і приєднання резолюцією 2200А /XXI /Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 р. , набрав чинності 23 березня 1976 р., а для України – 25 жовтня 1991 р.

У Міжнародному пакті про громадянські та політичні права виділено види праці, які не включаються в поняття «примусова праця». Не вважаються примусовою працею каторжні роботи у вигляді покарання за злочин, призначеного компетентним судом; робота, яку, як правило, повинно виконувати особа, що перебуває в ув'язненні на підставі законного розпорядження суду, або особа, яку умовно звільнено від такого ув'язнення; служба військового характеру, а в тих країнах, де визнано відмову від військової служби з політичних або релігійно-етичним мотивам, служба, що передбачається законом для осіб, які відмовляються від військової служби із зазначених мотивів; служба, яка є обов'язковою у випадках надзвичайного стану або лиха, що загрожують життю чи благополуччю населення; робота, яка входить у звичайні громадські обов'язки.

Встановлено особливу процедуру розгляду скарг на порушення державами цього Пакту. Такі скарги, у тому числі індивідуальні, розглядає Комітет з прав людини (м. Женева). Передбачається, що такі скарги розглядаються лише після того, як було вичерпано всі наявні внутрішні засоби правового захисту. Однак процедура розгляду індивідуальних скарг діє тільки щодо країн, які ратифікували Факультативний протокол до цього Пакту<sup>95</sup>. Таким чином, приєднання нашої країни до зазначеного Протоколу надає громадянам України право звертатися до міжнародних державних органів із захисту прав і свобод.

---

<sup>95</sup> Факультативний протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, вступил в силу 23 марта 1976 р. //Международное публичное право: Сб. документов. Т.1. – М., 1996. – С.483.

Розглянемо більш докладно основні трудові права, закріплені у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права.

У Загальній декларації право на працю не розшифровується, але, судячи по тому, що у п.1 ст.23 закріплюються одним рядком право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці і на захист від безробіття, у поняття права на працю з точки зору Декларації входять (або принаймні нерозривно пов'язані з ним) наступні елементи: свобода вибору праці, тобто виключення примусової праці; захист від безробіття, тобто вживання заходів щодо забезпечення зайнятості та матеріальної допомоги безробітним; право на справедливі і сприятливі умови праці.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права право на працю трактується як право кожного на отримання можливості заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Підкреслюється, таким чином, свобода праці, вибору конкретної роботи і далі встановлюється обов'язок держав не тільки визнати право на працю, а й вжити належних заходів щодо забезпечення цього права. Це передбачає проведення певної соціально-економічної політики, яка включає програми професійно-технічного навчання, професійної орієнтації, забезпечення неухильного економічного, соціального і культурного розвитку і повної продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини.

В актах ООН робиться особливий акцент на тому, що право на працю є несумісним з примусовою працею, а у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права примусову (обов'язкову) працю заборонено окремим рядком (п.3 ст.8).

Потрібно також відзначити, що у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права виділено види праці, які не включаються у поняття «примусова праця». Не вважаються примусовою працею каторжні

роботи у вигляді покарання за злочин, призначене компетентним судом; робота, яку, як правило, повинна виконувати особа, яка ув'язнена, на підставі законного рішення суду, або особа, яку умовно звільнено від такого ув'язнення; служба військового характеру, а у тих країнах, в яких визнається відмова від військової служби з політичних або релігійно-етичних мотивів, служба, що передбачається законом для осіб, які відмовляються від військової служби із зазначених мотивів; служба, яка є обов'язковою у випадках надзвичайного стану або лиха, що загрожують життю або добробуту населення; робота, яка входить у звичайні громадянські обов'язки.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права розшифровує поняття «право на справедливі та сприятливі умови праці», включаючи в це поняття справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності; винагороду, що забезпечує задовільне існування для працівників і їх родин; умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для усіх можливість просування по роботі; відпочинок та розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, рівно як і винагороду за святкові дні.

Загальна декларація прав людини проголошує свободу асоціації та підкреслює, що ніхто не може бути примушений вступати до будь-якої асоціації. Як окреме право проголошено також право кожної людини створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів.

У Міжнародному пакті про громадянські та політичні права міститься положення про право кожної людини на свободу асоціації, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Це право може бути законодавчо обмежено тільки для осіб, які входять до складу збройних сил та поліції.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права виділено право на об'єднання у профспілки, яке отримало у цьому документі більш докладну розшифровку. Там виділено три аспекти цього права:

- право кожної людини для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів створювати професійні спілки і вступати до них за своїм вибором за єдиною умовою дотримання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, що передбачаються законом і які необхідні у демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки або громадського порядку чи для охорони прав і свобод інших;

- право профспілок створювати національні федерації та конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до таких;

- право профспілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, що передбачаються законом.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права проголошує право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни. При цьому він допускає впровадження законних обмежень користування профспілковими правами, правом на страйк для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави.

Рівність щодо здійснення прав і свобод людини, рівність усіх перед законом і право кожного на рівний захист закону проголошено як в Декларації, так і в пактах. Це стосується й прав людини у сфері праці.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, крім проголошення рівності прав усіх перед законом і заборони дискримінації, спеціально підкреслюється рівність щодо заробітної плати (рівна винагорода за працю рівної цінності). У право на справедливі та сприятливі умови праці включають однакову для усіх можливість просування по роботі на більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу та кваліфікації.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права містяться положення, що стосуються праці неповнолітніх та жінок-матерів. Діти та підлітки повинні бути захищеними від економічної та соціальної

експлуатації. Застосування їх праці у сферах, шкідливих для їх моральності та здоров'я чи шкідливих для життя і таких, що можуть пошкодити їх нормальному розвитку, повинно бути покараним за законом. Держави зобов'язані встановити вікові межі, нижче яких користування оплатною дитячою працею забороняється і карається законом.

Охорона праці жінок-матерів включає надання ним оплачуваної відпустки із вагітності та пологів протягом розумного періоду.

Пактами передбачено різні механізми імплементації її положень у національне право. Якщо ст.2 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права зобов'язує кожну державу, яка бере участь у Пакті, поважати і забезпечувати усім особам, котрі перебувають у межах її території та під її юрисдикцією, ці права, то згідно з ст.2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується вжити максимальних (у межах наявних ресурсів) заходів щодо забезпечення поступового повного здійснення прав, що визнаються у цьому Пакті, усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів.

Через це в літературі було висловлено думку, що Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права лише формулює стандарти, до досягнення яких повинні прагнути держави, і не накладає на них будь-яких юридичних зобов'язань<sup>96</sup>. Останнім часом багато країн, у тому числі США, змінили своє ставлення до Пакту і стали визнавати юридичну обов'язковість його положень. Водночас існує проблема щодо контролю за виконанням зобов'язань, узятих державами за Пактом, у зв'язку з чим визнається необхідність вживання додаткових заходів щодо посилення контрольного механізму.

---

<sup>96</sup> Robertson A. Human Rights in the World. Manchester, 1972. – P.35; Trubec D. Economic, Social and Cultural Rights in the Third World: Human Rights and Human Needs Programs // Human Rights in International Law: Legal and Policy Issues. Oxford, 1984. Vol. I. P.205-271.

Важливі норми принципового характеру містяться у конвенціях ООН про ліквідацію расової дискримінації, дискримінації жінок та про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх родин.

Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації відносно жінок від 18 грудня 1979 р., що була ратифікована СРСР 19 грудня 1980 р., покладає на держави, які її ратифікували, особливі зобов'язання відносно ліквідації дискримінації жінок у галузі зайнятості та забезпечення трудящим жінкам рівних прав з чоловіками.

Конвенцію про ліквідацію усіх форм расової дискримінації прийнято ООН 7 березня 1966 р. і ратифіковано СРСР 22 січня 1969 р. Вона зобов'язує держави, які її ратифікували, заборонити і ліквідувати рівноправність кожної людини перед законом незалежно від раси, кольору шкіри, національності або етнічного походження, зокрема, при реалізації трудових прав.

Конвенція ООН про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх родин, схвалена на 45-й сесії Генеральної Асамблеї ООН у 1990 р. і не ратифікована Україною, забезпечує рівноправність трудящих-мігрантів у країні прийому і надає ним комплекс прав з урахуванням особливостей у застосуванні їхньої праці<sup>97</sup>.

## **2.2. Основні трудові права в актах МОП**

Головну роль у прийнятті і застосуванні міжнародних трудових норм відіграє Міжнародна організація праці, основні цілі якої були сформульовані в преамбулі до Статуту МОП, а згодом деталізовані з урахуванням нових тенденцій в регулюванні трудових відносин у Філадельфійській Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці від 10 травня 1944 р., текст якої додається до Статуту, та Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 р. Головними цілями МОП визнано сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини.

---

<sup>97</sup> Докл. див.: Киселев И.Я. Международный труд. – М., 1997. – С.49-50, 220-226.

Основними завданнями МОП є: розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості та скорочення безробіття; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту таких соціально вразливих груп трудящих, як жінки, молодь, особи похилого віку, працівники-мігранти; сприяння організаціям найманих працівників і роботодавців у їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудова відносин.

Нормотворча діяльність Міжнародної організації праці є головним засобом здійснення її політики, реалізації цілей та завдань. Розробка, прийняття та застосування міжнародних трудових норм є найважливішою функцією МОП.

Прийнято вважати, що конвенції та рекомендації складають Міжнародний трудовий кодекс, який об'єднує 14 розділів<sup>98</sup>. Перший з них стосується основних прав людини.

На кожному етапі розвитку МОП виявляє постійну турботу про подальше удосконалення своєї нормотворчої діяльності, підвищення ефективності застосування конвенцій і рекомендацій в усіх країнах світу з урахуванням різних факторів<sup>99</sup>.

З середини 90-х років МОП на своїх сесіях приділяла великої уваги аналізу стану та визначенню перспектив розвитку нормотворчої діяльності. В доповіді Генерального директора МБП, поданій 85-й сесії МКП, підкреслювалося, що МОП повинна показати, що вона здатна сама обирати цілі та засоби та здійснити деякий якісний стрибок у своїй нормотворчій діяльності: з одного боку, щоб мати можливість подолати обмеження, які

---

<sup>98</sup> Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною конференцією праці. 1919-1964. Т.І. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – 1560 с.

<sup>99</sup> Див.: Киселев І.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003.



виникають з того факту, що вона залежить від дій держав, тоді як на перший план усе більше виходять транснаціональні реальності глобалізації та, з іншого боку, щоб мати можливість одночасно запропоновувати кожній державі окремо корисні та конкретні орієнтири, завдяки яким вона змогла б поступально та неухильно рухатися в напрямку власних цілей<sup>100</sup>.

Річ у тім, що зміни у нормотворчій діяльності в епоху глобалізації відбуваються в усіх країнах. По-перше, багато країн активно переглядають трудове законодавство в цілях створення більш гнучкої нормативно-правової бази в цій сфері. По-друге, відбувається активний процес адаптації національного законодавства до вимог відповідних міжнародно-правових актів. По-третє, триває процес зближення різних правових систем. По-четверте, зміна правового регулювання трудових відносин виражається не тільки самих правових норм, а й практики їх застосування. Таким чином, завдяки діяльності МОП відбувається посилення ролі та впливу трудового права як на національному, так і на міжнародному рівнях.

Міжнародні трудові стандарти МОП – конвенції та рекомендації, які розроблені сумісними зусиллями представників світового співтовариства в умовах зіткнення різних думок та інтересів та регламентують широке коло трудових відносин, містять правові норми, що є прийнятними для застосування державами з різним типом політичного, економічного та соціального устрою.

У сучасних умовах склалося таке становище, коли поряд з конвенціями і рекомендаціями, прийнятими в останні роки, мають юридичну силу міжнародні трудові норми, які діють багато десятиріч і не відображують нині нові потреби життя у світі праці. В цих умовах виникла гостра необхідність дихнути нове життя в нормотворчу діяльність, більш повно пристосувати її до реальних та нагальних потреб світу праці, що зазнав змін.

---

<sup>100</sup> Нормотворческая деятельность МОТ в эпоху глобализации. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 85-я сессия 1997 г. МБТ. – Женева, 1997. – С.9.

Поряд з традиційною нормотворчою діяльністю – прийняттям нових конвенцій та рекомендацій, переглядом застарілих актів потребувалося вжити сукупність конкретних заходів щодо забезпечення більш широкої універсальності застосування міжнародних трудових норм відповідно до висунутим перед МОП завданням – ще раз довести свою історичну здатність до пристосування, оновлення та змін.

При розгляді питання про ефективність міжнародних трудових стандартів слід виділити два аспекти. По-перше, очевидно, що ефективність полягає в прийнятті міжнародних норм і у контролі за дотриманням державами – учасницями МОП прийнятих на себе зобов'язань з ратифікованих конвенцій. У даному випадку можна говорити про те, що ефективність діяльності МОП виявляється на наднаціональному рівні. По-друге, ефективність виявляється у впливі на національне законодавство: внутрішні закони приймаються з урахуванням існуючих фундаментальних принципів у сфері праці й конкретних міжнародних актів, навіть якщо вони не були ратифіковані конкретною країною. Крім того, МОП надає консультативну допомогу при прийнятті внутрішнього законодавства. З цієї точки зору оцінку ефективності діяльності МОП у такому напрямку можна назвати національним рівнем. У першому випадку вплив МОП можна «вимірити» через аналіз кількості актів, що приймаються, їх ратифікацій та відповідної динаміки в часі, а також огляду скарг на адресу контрольних органів і зауважень, зроблених ними. У другому випадку аналіз носить більш оціночний характер, оскільки точно визначити, що саме слугувало приводом для прийняття того чи іншого закону або зміни чинного трудового законодавства, досить складно.

Що стосується оцінки ефективності нормотворчої діяльності МОП, то потрібно відзначити, що прийняття міжнародних трудових стандартів до цього часу істотно сповільнилося порівняно з раннім періодом існування цієї організації. Якщо за часів «золотого сторіччя» нормотворчості МОП між двома світовими війнами щорічно в середньому приймалося більш трьох

Конвенцій МОП, то за останні 10 років, починаючи з 1997 року, було прийнято всього вісім Конвенцій. Природним поясненням цього можна назвати «перевиробництво», оскільки все більша кількість питань із впливом часу стає врегульованим актами МОП. Отже, скорочується необхідність у прийнятті нових актів. Так, фахівці відзначають, що до 1990 р. було понад 2100 істотних стандартів у сфері праці, які містяться в Конвенціях, та ще біля 2500 – у Рекомендаціях. У всіх Конвенціях на той час було понад 10 тис. статей. Навіть у країнах з великим обсягом правової регламентації важко знайти таку велику кількість норм<sup>101</sup>.

Крім великої кількості вже чинних норм прийняття нових актів ускладнюється також істотно збільшеною кількістю учасників міжнародної нормотворчості МОП. Одразу після закінчення Другої світової війни членами МОП були 52 країни, більша частина яких мала добре розвинену економіку. До цього часу кількість країн-членів МОП збільшилася більш ніж у три рази (на 1 лютого 2008 р. членами МОП були 180 країн), причому в основному це збільшення відбулося за рахунок утворення нових незалежних держав, які раніше були колоніями. Істотна відмінність економічних та соціальних умов у розвинутих та таких, що розвиваються, країнах ускладнила прийняття нових актів. Крім того, від МОП потребувалося значне збільшення гнучкості міжнародних трудових стандартів з тим, щоб вони могли рівною мірою застосовуватися в державах з різним рівнем економічного та соціального розвитку.

Точка зору про «перевиробництво» міжнародних трудових стандартів набула широкого поширення, особливо серед фахівців, які представляють інтереси роботодавців. Однак відомий британський юрист Б. Хеппл з цією точкою зору не погоджується, стверджуючи, що проблема не в кількості, а в якості міжнародних трудових стандартів, у тому, що приймаються не ті акти, які необхідні працівникам для того, щоб долати негативні наслідки

---

<sup>101</sup> Cordova E. Some Reflection on the Overproduction of International Labour Standards. In Comparative Labour Law Journal. Vol. 14. 1993.

глобалізації<sup>102</sup>. На підтвердження своєї позиції він говорить про те, що ознакою проблем у Конвенціях можна назвати також те, що більша частина країн, які розвиваються, не ратифікує Конвенції або не виконує їх положень. Крім того, висловлюється думка, що акцент, який робить сама Міжнародна організація праці на чотирьох основоположних принципах і прав у сфері праці, також не сприяє прийняттю нових Конвенцій та Рекомендацій.

Що стосується ратифікації Конвенцій МОП, то ситуація в цілому виглядає оптимістичною. Кількість ратифікованих Конвенцій МОП щорічно збільшується. Кількість ратифікованих Конвенцій за останні 10 років не зменшилася. Крім того, середня кількість ратифікацій за рік за цей період (114) перевищує середню кількість ратифікацій за весь час існування МОП (84,6). Втім, необхідно враховувати, що, по-перше, в ранні роки існування МОП діяла значно менша кількість Конвенцій, а по-друге, кількість держав-учасниць МОП за після війни збільшилася більш ніж втричі.

Відомо, що більш багаті країни активніше ратифікують Конвенції МОП. Багато в чому це пояснюється тим, що вони також і є головними ініціаторами прийняття міжнародних трудових норм. Мотивом для встановлення міжнародних трудових стандартів для економічно розвинутих країн окрім гуманітарних міркувань вважається бажання убезпечити себе від «соціального демпінгу» з боку країн, які розвиваються. Фраза з Філадельфійської декларації МОП про те, що жебрацтво в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту<sup>103</sup>, є не просто гаслом, а відображенням побоювання більш багатих держав втратити конкурентні переваги на міжнародному ринку внаслідок більш низьких витрат на працю в країнах, які розвиваються. Ці побоювання в умовах глобалізації реалізуються, і частка традиційно розвинутих економік у світовому масштабі істотно скоротилася за останні кілька десятиріч.

---

<sup>102</sup> Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 2005. P. 29.

<sup>103</sup> Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. – М., 1957. – С.351-372.

Існує також явні регіональні відмінності щодо ратифікацій. Найбільша середня кількість ратифікацій припадає на Західну Європу – 83, причому цей показник по чотирьох країнах Скандинавії (крім Ісландії) сягає 91. У країнах Східної Європи (крім колишнього СРСР) на одну державу припадає 68,6 ратифікацій, що є другим регіональним показником у світі. В державах колишнього СРСР (крім прибалтійських країн) середній рівень ратифікацій – 36,6 (Україна – 63, Російська Федерація – 61). У багатих США і Канаді відповідний показник - усього 22. Найменша кількість ратифікацій у світі – в мусульманських країнах Близького Сходу – в середньому 16,2. Серед Конвенцій МОП є й такі, що були ратифіковані незначною кількістю держав або взагалі не були ратифіковані жодною державою протягом десятиріч свого існування<sup>104</sup>.

Ефективність діяльності МОП на наднаціональному рівні визначається також виконанням актів МОП. Фахівці розробили систему оцінки дотримання країнами-членами МОП зобов'язань із ратифікованих конвенцій<sup>105</sup>. Система ґрунтується на співвідношенні загальної кількості ратифікованих країною Конвенцій та зроблених цій державі зауважень Комітетом експертів Міжнародного Бюро Праці із застосування Конвенцій та Рекомендацій у зв'язку з їх порушенням. Держави були поділені на п'ять категорій залежно від кількості ратифікованих Конвенцій: більше 80 (14 країн), від 40 до 80 (60 країн), від 20 до 40 (64 країни), від 10 до 20 (24 країни) і менш 10 ратифікацій – 12 країн. Крім останньої категорії, інші категорії було поділено на групи з високим і низьким рівнем порушень Конвенцій. Для першої групи була встановлена норма у 50 і більш зауважень Комітету експертів у зв'язку з порушенням Конвенцій за період з 1989 по 1993 рр., для другої категорії – 25 зауважень, для третьої – 13 і більше, для четвертої – 7 і більше. Тільки у самій бідній на ратифікації з оцінюваних

<sup>104</sup> ILOLEX. Ratification by Convention: <http://www.ilo.org/ilolex/English/newratframeE.htm>

<sup>105</sup> Методологія розроблена Е. Кордовою, див.: Cordova E. Some Reflection on the Overproduction of International Labour Standards. In Comparative Labour Law Journal. Vol. 14. 1993; дороблена за станом на кінець 2003 р. Б. Хепплером, див.: Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 2005.

категорій була однакова кількість країн з високим і невисоким рівнем порушень (по 12), у категорії від 20 до 40 ратифікованих Конвенцій на 11 країн з невисоким рівнем порушень припало 53 країни з високим, на категорію від 40 до 80 – 18 країн з невисоким і 42 з високим рівнем порушень, на категорію більш ніж з 80 ратифікаціями – 4 країни з невисоким рівнем порушень і 10 з високим. Таким чином, абсолютна більшість (117 проти 45) членів МОП допускає високий рівень порушень міжнародних трудових стандартів, що не може не викликати стурбованості.

Діяльність контрольних органів МОП частіше стає об'єктом критики за те, що їх ефективність залежить від доброї волі держави-члена, яка у самих злісних порушників міжнародних трудових стандартів відсутня. Значною мірою цю критику слід визнати справедливою. У сучасних політичних умовах міжнародна організація не може примушувати суверенну державу вести ту або іншу соціальну політику. Якщо б уявити собі можливість накладення економічних санкцій у рамках процедур МОП, то зрозуміло, що результатом таких санкцій стане вихід держави-порушника з МОП і денонсація усіх її Конвенцій.

Для підвищення ефективності механізму контролю за виконанням міжнародних трудових стандартів Генеральний директор МБП ще у 1994 р. пропонував встановити спеціальну процедуру добровільного посередництва та арбітражу, але до сьогодні нічого не було зроблено. Крім того, фахівці пропонують створити спеціальний міжнародний трибунал, який би мав компетенцію у тлумаченні міжнародних трудових норм. При істотному зростанні кількості регіональних і двосторонніх міжнародних актів у сфері праці такий орган міг би сприяти пріоритету актів, прийнятих МОП як спеціалізованою міжнародною організацією<sup>106</sup>.

---

<sup>106</sup> O'Higgins P. The interaction of the ILO, the Council of Europe and European Union Labour Standards // Social and Labour Rights in a Global Context: International and Comparative Perspectives. B. Hepple (ed.). Cambridge, 2002. P.68.

Сучасний етап удосконалення нормотворчої діяльності МОП нерозривно пов'язаний з прийняттям Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 р., а також концепції гідної праці<sup>107</sup>.

Міжнародна організація праці проголосила основні трудові права в Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці від 18 червня 1998 року. Стурбованість світового співтовариства процесом глобалізації світової економіки і соціальними наслідками лібералізації торгівлі поставила МОП перед необхідністю переглянути свої цілі, завдання, програми і методи роботи.

Термін «глобалізація» має багато значень і тлумачень. Так, за визначенням фахівців МБТ Бернарда Г. Гантера і Рольфа Ван дер Хойвена під глобалізацією розуміється поступова інтеграція економік і суспільств під впливом нових технологій, нових економічних відносин, а також національної та міжнародної політики, що проводиться широким колом її учасників, включаючи уряди, міжнародні організації, діловий світ, організацій працівників і громадянське суспільство<sup>108</sup>. Російські вчені Г.Г. Ділігенський і Н.М. Рімашевська досить повно визначають поняття глобалізації як взаємодію держав, народів, етносів, соціальних спільнот в єдиній системі відносин на планетарному рівні, - це система відкритого культурного обміну, запозичення зразків поведінки і адаптація культурних стереотипів до умов глобального буття, - це процес розширення меж спілкування в усіх сферах людської діяльності та виникнення глобального економічного, екологічного, інформаційного простору, що викликає глибокі взаємозалежності та необхідність розроблення узгоджених дій народами і державами<sup>109</sup>.

Незважаючи на відмінності в цих та інших визначеннях глобалізації, в яких більш або менш повно розкривається зміст і форми її прояву, більшість

<sup>107</sup> Богатыренко З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда //Труд за рубежом. – 2003. - №3. – С.129-158.

<sup>108</sup> Gunter B.G. Hoeven R.V. The social dimension of globalization: A review of the literature // International labour Review (Geneva), 2004, Vol. 143, No. 1-2, p.7.

<sup>109</sup> Политические аспекты глобализации. Труды фонда М.С. Горбачева. – М., 2001. Т.7. – С.173.

авторів визнає, що вона нерозривно пов'язана із збільшенням міжнародної торгівлі та диверсифікацією її структури, посиленням впливу транснаціональних корпорацій, розширенням прямих і портфельних інвестицій, переміщенням робочої сили по усьому світовому простору, зростанням ролі праці як джерела застосування знань, досягнень науково-технічного прогресу, менеджменту і маркетингу.

Для основної частини населення світу глобалізація, незважаючи на окремі позитивні результати, асоціюється із збагаченням невеликої кількості осіб, нерівністю у розподілі прибутку, соціальною несправедливістю, з протестами, недостатнім зростанням робочих місць, безробіттям, неповною зайнятістю. У багатьох країнах більшість працівників зайнято малопродуктивною працею, в основному зосередженому в неформальному секторі економіки, а чисельність «працюючих бідних» у сучасних умовах набуває усе більш широкого поширення.

На початок XXI ст. нерівність усередині багатьох країн і найбагатшими та найбіднішими країнами збільшилася повсюди у світі, досягнувши невиданого рівня. Згідно з доповідями світового розвитку ООН три найбагатших людини світу володіють засобами, що перевищують сукупний валовий продукт 48 найбідніших найменш розвинутих країн, в яких мешкає 600 млн. людей. На частку однієї п'ятої найбагатших людей у світі припадає 86% світового ВВП, 82% експорту товарів і послуг світової економіки, тоді як на одну п'яту найбідніших припадає відповідно по 1%. На частку 5% найбагатших людей світу припадає у 114 разів більше світового прибутку, ніж на 5% найбідніших<sup>110</sup>.

Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії 18 червня 1998 року<sup>111</sup>, з'явилась певною мірою відповіддю МОП на процес глобалізації

---

<sup>110</sup> UNDP, Human Development Report 2002. P. 10.

<sup>111</sup> Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 г. //Трудовое право Российской Федерации: Сборник нормативных документов. – М.: Издат. гр. НОРМА – ИНФРА . М, 1999.



міжнародної економіки та її соціальних наслідків для працівників в усьому світі. У сучасних умовах МОП намагається, як ніколи раніше, використовувати усі свої ресурси в сфері нормотворчої діяльності, технічної співпраці та увесь свій дослідницький потенціал в усіх сферах своєї компетенції, зокрема таких, як зайнятість, професійна підготовка та умови праці, домагаючись таким чином у межах глобальної стратегії соціально-економічного розвитку того, щоб економічна політика та соціальна політика були компонентами, що підсилюють один одного, сприяють створенню умов для широкомасштабного та стійкого розвитку.

Ухвалення Декларації переслідувало мету підтвердити в умовах зростаючої економічної взаємозалежності незмінність основних принципів та прав, проголошених у Статуті МОП, та сприяти їх універсальному дотриманню. Декларація привертає увагу світового співтовариства до фундаментальних прав, оскільки вони є передумовою розвитку інших прав працівників у сфері праці в кожній країні.

У Декларації підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; b) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; c) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Перелічені принципи та права дістали вираження і розвиток у формі конкретних прав і зобов'язань у наступних конвенціях, які визнані основоположними як у самій Організації, так і за її межами: Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. (Україна ратифікувала 11.08.56 р.); Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів (Україна рат. 11.08.56

р.); Конвенція №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. (Україна рат. 09.06.56 р.); Конвенція №105 про скасування примусової праці 1957 р. (Україна рат. 05.10.99 р.); Конвенція №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. (Україна рат. 05.10.99 р.); Конвенція №111 про дискримінацію у галузі праці та занять 1958 р. (Україна рат. 30.06.61 р.); Конвенція №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р. (Україна рат. 07.03.70 р.)<sup>112</sup>; Конвенція №182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р. (Україна рат. 5 жовтня 2000 р.).

Завдяки концентрації уваги МОП на фундаментальних Конвенціях вони стали абсолютними рекордсменами в частині ратифікації. Конвенції №87 та 98 ратифікували по 147 та 156 країн відповідно; про викорінення примусової праці (№29 і 105) – по 171 та 167 ратифікацій; Конвенції про викорінення дискримінації (№100 і 111) – по 163 і 165 ратифікацій; про заборону дитячої праці (№138 та 182) – по 148 і 163 ратифікацій<sup>113</sup>. Особливо вражає статистика ратифікації Конвенції МОП №182 про заборону і невідкладних заходах щодо викорінення найгірших форм дитячої праці 1999 р. з урахуванням недавнього часу її прийняття. Жодна інша Конвенція МОП не досягла такого рівня ратифікацій, як вище перераховані.

Основні риси Декларації 1998 р. можна охарактеризувати таким чином:

- 1) зроблено акцент на важливості сильної соціальної політики в сучасних умовах, нерозривного взаємозв'язку між соціальним прогресом та економічним зростанням;
- 2) конкретизовані основні цілі МОП в умовах глобалізації світової економіки;
- 3) підкреслено особливе значення та сенс гарантії дотримання фундаментальних принципів і прав у сфері праці для підсилення зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням;
- 4) підтверджено незмінність основних принципів та прав, закріплених у Статуті та Філадельфійській декларації, універсальний характер;
- 5)

<sup>112</sup> 86-та Міжнародна конференція праці //Україна: аспекти праці. – 1998. - №6. – С.49.

<sup>113</sup> Ratification of the Fundamental human rights Conventions by country. ILOLEX <http://www.ilo.org/ilolex/English/docs/declworld.htm>

привернуто увагу до проблем осіб, які мають особливі соціальні потреби, перш за все безробітних та працівників-мігрантів<sup>114</sup>.

Значення Декларації підсилює викладений у Додатку механізм її реалізації, мета якого полягає у наданні підтримки зусиллям, які докладаються членами Організації та спрямовані на сприяння основоположним принципам і правам, проголошеним у Статуті МОП і Філадельфійській декларації та підтвердженим у цій Декларації. МОП висловила готовність використовувати для цього усі свої можливості, а також залучати зовнішні ресурси і заохочувати інші міжнародні організації надавати державам – членам підтримку. Водночас у Декларації підкреслюється, що трудові стандарти не повинні використовуватися для запровадження торговельних заходів протекціоністського характеру і ніщо у цій Декларації та у механізмі її реалізації не повинно слугувати підставою чи використовуватися для подібних цілей. Крім того, ця Декларація та механізми її реалізації ні в якому разі не ставлять під сумнів порівняльні переваги кожної з країн.

Декларація має за мету дати соціально-політичні рішення проблемам, поставлених епохою глобалізації. Вона містить своєрідний соціальний мінімум, якому повинна слідкувати у процесі глобалізації кожна країна у рамках мандату МОП. Декларація носить виключно заохочувальний характер, хоча має конкретний механізм реалізації, що включає два елементи. Перший елемент полягає у щорічних заходах із реалізації, що стосуються зусиль, які здійснюються щодо дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці. Державам пропонується визначити власні потреби щодо технічного співробітництва. Другий елемент полягає у підготовці під керівництвом Генерального директора МБП глобальної доповіді, яка подається Міжнародній конференції праці. Ця доповідь щорічно присвячується одному з чотирьох основоположних принципів і прав. Вона

---

<sup>114</sup> Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична літ-ра, 2001. – С.194.

складається на підставі доповідей, поданих державами – членами МОП, що не ратифікували основоположні конвенції, а також на підставі усієї іншої відповідної інформації.

Першу Глобальну доповідь «Ваш голос у сфері праці»<sup>115</sup> було подано Генеральним директором 88-й сесії МКП у червні 2000 р. і було присвячено свободі об'єднання і визнанню права на колективні переговори. У доповіді підкреслюється визначальна роль принципів і прав свободи об'єднання і дійового права на ведення колективних переговорів, закріплених у Конвенції МОП №87 і Конвенції МОП №98, у справі забезпечення гідної зайнятості для усіх в умовах глобалізації світової економіки. Доповідь містить глибокий аналіз стану справ у країнах світу в сфері дотримання права на об'єднання і права на ведення колективних переговорів, підводить підсумки, що дозволяють МОП та іншим організаціям розробляти нові підходи на майбутнє, які б враховували ці права при розробці стратегій, спрямованих на забезпечення соціальної справедливості та боротьби з бідністю.

Водночас у доповіді відзначаються недоліки у здійсненні принципу свободи об'єднання і права на колективні переговори, багаточисельні факти їх порушення, а також показується, яким чином ефективне управління ринком праці, засноване на повазі цих принципів і прав, може сприяти стабільному економічному, соціальному і політичному розвитку.

Друга Глобальна доповідь «Покласти кінець примусовій праці» була обговорена на 89-й сесії МКП у червні 2001 р.<sup>116</sup> У доповіді докладно розглядаються багато форм примусової праці, які існують у сучасному світі, а також різні заходи щодо мобілізації громадських сил на їх викорінення. З кожної ідентифікованої у доповіді форми примусової праці (рабство і похилення дітей, боргова кабала, примусова праця у зв'язку з торгівлею

---

<sup>115</sup> Ваш голос в сфере труда. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 88-я сессия 2000 г. Доклад I (В). МБТ. – Женева, 2000. – 104 с.

<sup>116</sup> Положить конец принудительному труду. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 89-я сессия 2001 г. Доклад I (В). МБТ. – Женева, 2001. – 139 с.

людьми та ін.) дається інформація, що висвітлює найбільш характерні форми, які лежать у підґрунті цього явища. Особлива увага приділяється аналізу зусиль МОП та інших міжнародних організацій щодо виконання положень Конвенції №29 про примусову працю та Конвенції №105 про скасування примусової праці.

У доповіді розглядаються позитивні результати, яких досягнуто із скорочення примусової праці завдяки контрольним органам МОП або її діяльності із технічного співробітництва чи завдяки роботі інших установ. У доповіді робиться висновок, що вирішити цю проблему міжнародне співтовариство зможе тільки при глобальному підході до неї, об'єднавши зусилля багатьох організацій, які працюють у цьому напрямку, за участю об'єднань працівників і роботодавців, національних урядів. Прикінцева частина доповіді «Розробка плану дій проти примусової праці» передбачає заходи, здійснення яких дозволить активізувати спільні зусилля із її викоренення в усіх формах і проявах.

Третю Глобальна доповідь «У майбутньому немає місця дитячій праці», подану Генеральним директором МБП 90-й сесії МКП у червні 2002 р.<sup>117</sup>, присвячено дослідженню проблем скасування найгірших форм дитячої праці, якою нині в світі зайнято приблизно 180 млн. дітей у віці від 5 до 17 років. На підставі положень Конвенції №138 і Конвенції №182 у доповіді розглянуто категорії дитячої праці, які підлягають викорененню, проведено аналіз характеру участі дітей у праці в різних секторах економіки, а також у певних соціальних умовах, вивчено прояви дитячої праці, причини її виникнення і відмінності між безпосередніми, основними та структурними причинами.

За визначенням МОП «дитяча праця – це як оплачувана, так і не оплачувана робота або діяльність, які в психічному, фізичному, соціальному або моральному відношенні поєднані з небезпекою або заподіянням шкоди

---

<sup>117</sup> В будущем нет места детскому труду. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 90-я сессия 2002 г. Доклад I (В). МБТ. – Женева, 2002. – 154 с.

дитині. Це така робота, яка позбавляє дітей можливості навчатися у школі, або вимагає виконання додаткових обов'язків – окрім навчання і допомоги по дому, така робота, яка поневолює дітей та відволікає їх від сім'ї. Під дитячою працею розуміється така діяльність, здійснення якої є шкідливим і небезпечним для дитини і заборонено міжнародним і національним законодавствами»<sup>118</sup>

У доповіді дано огляд глобальній реакції на дитячу працю, що виражається у заходах, які вживаються на місцевому, національному і міжнародному рівнях, при цьому основну увагу приділено роботі трьохсторонніх учасників Організації, що проводиться за підтримки ІПЕК та інших програм МОП. ІПЕК – Програма МОП, створена у 1992 р. для боротьби з дитячою працею, проводить роботу в багатьох країнах світу з урахуванням донорів (країн і організацій). Поступово ІПЕК розширила свою діяльність і почала здійснювати політику, спрямовану на усе більш великі групи дітей і сімей у цілих географічних регіонах, галузях або секторах економіки, а її проекти почали здійснюватися на субрегіональному і регіональному рівнях.

Глобальна доповідь містить основні напрямки плану дій МОП із боротьби з дитячою працею, який базується на вирішенні трьох завдань: укріплення діяльності ІПЕК у сфері інформації та пропаганди, досліджень і політики, а також технічного співробітництва; постановка проблеми ефективного викоренення дитячої праці у центр діяльності МОП із досягнення мети гідної праці та забезпечення загального дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці; формування більш тісних партнерських відносин між МОП та іншими сторонами для досягнення загальної мети створення світу, вільного від дитячої праці.

Завершив перший цикл глобальних доповідей Генерального директора четверта доповідь «Рівність у сфері праці – веління часу», розглянута у

---

<sup>118</sup> Борьба против эксплуатации детского труда. МБТ. – Женева, 2002. – С.10.

червні 2003 р. на 91-й сесії МКП<sup>119</sup>. У ній висвітлюються різні форми дискримінації на виробництві, наводиться новітня інформація про політичні заходи і практичні дії, які вживаються щодо забезпечення широкої підтримки зусиль, спрямованих на ліквідацію дискримінації у сфері зайнятості та професій, особливо тих, що стосуються таких категорій працівників як жінки, етнічні меншини, мігранти. В доповіді розглядаються зміни масштабів і характеристик дискримінації у сфері праці й занять, дається аналіз структури і тенденцій професійної сегрегації та відмінностей в оплаті праці чоловіків і жінок, а також огляд державної національної політики боротьби з дискримінацією на підставі виконання Конвенції №100 та Конвенції №111.

У доповіді підкреслюється, що ліквідація дискримінації у сфері праці є необхідним елементом будь-якої стратегії зниження масштабів зuboжіння та забезпечення сталого розвитку, практичного перетворення у життя концепції гідної праці. В доповіді запропоновані основні заходи плану дій для держав-членів МОП, організацій роботодавців і працівників, спрямовані на скасування дискримінації у сфері праці.

У 2004 р. на 92-й сесії МКП Генеральним директором відповідно до механізму реалізації Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці було подано першу доповідь другого циклу глобальних доповідей - «Об'єднання в організації в цілях соціальної справедливості»<sup>120</sup>. В доповіді відзначається, що через чотири роки після опублікування першої Глобальної доповіді про свободу об'єднання і дійове визнання права на ведення колективних переговорів даний принцип і право залишається у центрі уваги МОП. Це право розглядається, по-перше, як основоположне право людини у сфері праці, і, по-друге, як найважливіший елемент економічних, соціальних і політичних процесів. У Глобальній доповіді визначаються шляхи

---

<sup>119</sup> Равенство в сфері труда – веление времени. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 91-я сессия 2003 г. Доклад I(В). МБТ. – Женева, 2003. – 151 с.

<sup>120</sup> Объединение в организации в целях социальной справедливости. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 92-я сессия 2004 г. Доклад I(В). МБТ. – Женева, 2004. – 167 с.

забезпечення права на організацію і на ведення колективних переговорів для більш широкого кола працівників, особливо для тих, хто працює у сільському господарстві, державному секторі, у вільних економічних зонах, мігрантів, а також зайнятих у неформальній економіці.

93-я сесія МКП (2005 р.) обговорила другу доповідь другого циклу глобальних доповідей Генерального директора «Глобальний альянс проти примусової праці»<sup>121</sup>. За чотири роки з часу розгляду першої доповіді з цієї теми, відбулися суттєві зсуви. Одними з них стали перші національні плани дій проти примусової та кабальної праці в Бразилії та Пакистані, а також рух за прийняття нового законодавства і проведення відповідної політики, наприклад, у деяких країнах Східної Азії з перехідною економікою. Однак різні форми примусової праці вкоренилися на всіх континентах, практично у більшості країн. Крім того, з'явилися нові форми примусової праці, основні ознаки якої охарактеризовано у доповіді.

Світовим співтовариством визнано, що примусова праця повинна каратися як злочин. Більшість країн-членів МОП ратифікували одну або обидві конвенції (№29 та №105). У конституціях, законодавчих актах проголошено категоричну заборону на примусову працю, а також санкції за її застосування. Проте за рідким винятком примусова праця в цих актах не має чіткого визначення, а також не багаточисельними є випадки покарання осіб, які примушують людей до примусової праці.

У доповіді, по-перше, у зв'язку з тим, що термін «примусова праця» часто трактується помилково, роз'яснюється правильне його поняття відповідно до міжнародно-правових актів та викладаються окремі параметри, що дозволяють виявляти випадки примусової праці. По-друге, передбачено вперше отримати оціночний розрахунок кількості осіб, які примушуються до праці, з підрозділом по географічних регіонах та по формах примусової праці. Встановлено, що у цей час у світі нараховується не менш 12,3 млн.

---

<sup>121</sup> Глобальний альянс против принудительного труда. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 93-я сессия. 2005 г. Доклад I (В). МБТ. – Женева, 2005. – 115 с.



жертв примусової праці, із яких 9,8 млн. осіб експлуатуються приватними агентствами, в тому числі більш 2,4 млн. осіб зайняті примусовою працею внаслідок торгівлі людьми. Інші 2,5 млн. примушуються до праці державою або повстанськими воєнізованими групуваннями. По-третє, у доповіді подана глобальна картина у динаміці сучасних форм примусової праці й напрямів дій її скасування. По-четверте, розглянуто аспекти сприяння МОП державам-членам в цілях викоренення примусової праці. Для цього розроблено Спеціальну програму дій із боротьби примусовою працею (СПД-ПП), яка забезпечила підвищення ефективності різних дій МОП у сфері примусової праці. По-п'яте, у доповіді міститься план дій із викоренення примусової праці.

95-й сесії МКП, яка відбулася в червні 2006 р., Генеральним директором було подано третю доповідь другого циклу глобальних доповідей «Припинення дитячої праці: мета близька»<sup>122</sup>. Чотири роки тому МКП розглядала аналогічну доповідь про дитячу працю і висунула низку крупних завдань у цій сфері. У новій доповіді аналізуються досягнуті результати, відзначається істотний прогрес у сфері ліквідації дитячої праці та намічено заходи подальшої ефективної боротьби з її застосуванням.

У доповіді констатується, що чисельність працюючих дітей за останні чотири роки скоротилася в цілому на 11%, а дітей, зайнятих на небезпечних видах робіт, на 26%, у віковій групі від 5 до 14 років – 33%. У глобальних масштабах виявилася наступна тенденція: праця дітей скорочується і чим більш шкідливу роботу виконують діти і чим менше вони захищені, тим вище темпи такого скорочення. За останні чотири роки найбільше скоротилася чисельність працюючих дітей у країнах Латинської Америки і Карибського басейну – на дві третини і нині там працюють лише 5% дітей. Найменше – у країнах Африки к півдню від Сахари, в яких високими

---

<sup>122</sup> Прекращение детского труда: цель близка. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 95-сессия 2006 г. Доклад I (В). – Женева, 2006. – 103 с.

залишаються темпи зростання населення і чисельність інфікованих ВІЛ/Снідом та працюючих дітей.

У доповіді пропонується план дій, що передбачає досягнення мети – скасування найгірших форм дитячої праці у майбутні десять років. Пропонується, щоб МОП та її держави-члени продовжували домагатися досягнення мети успішного скасування дитячої праці, беручи зобов'язання викоренити усі його найгірші форми до 2016 р., і щоб до кінця 2008 р. вони розробили необхідні та розраховані на певні терміни заходи.

На 96-й сесії МКП (10 травня 2007 р.) Генеральним директором було подано Глобальну доповідь «Про рівність у сфері праці», яка включає доповіді: «Дискримінація на робочих місцях», «Дискримінація на робочих місцях у країнах Європи», «Дискримінація людей з обмеженими можливостями на робочих місцях», «Сексуальні домагання на роботі», «Боротьба з дискримінацією на міжнародній арені».

Накопичений досвід застосування Декларації МОП свідчить про її позитивний вплив усі сторони діяльності Організації. Відбувається переорієнтація статутних, організаційних та фінансових можливостей МОП, широка підтримка з боку її трьохсторонніх учасників і світового співтовариства пріоритетів, визначених у глобальних доповідях, концепції гідної праці, спрямованих на дотримання основоположних принципів і прав. Механізм реалізації Декларації вніс істотний внесок у стимулювання багатьох країн до нової ратифікації не тільки основоположних, а й інших конвенцій МОП. Посилений контроль за їх застосуванням за участю представників урядів, організацій працівників і роботодавців.

МОП докладася зусиль до розвитку позитивних аспектів глобалізації й зведення до мінімуму її соціальних витрат. У доповіді, що обговорювалася на 276-й сесії Адміністративної Ради МОП у листопаді 1999 р., було відзначено негативні наслідки для працівників, які змушені працювати в умовах посилення конкуренції, прискорювання технологічних змін, зростання соціальної нерівності і скорочення можливостей уряду. Автори доповіді

відкидають протекціонізм з боку МОП і закликають до розвитку освіти і профпідготовки, поширенню соціальних гарантій і прийняттю трудового законодавства, яке б враховувало необхідність економічної гнучкості, і водночас передбачало захист найбільш уразливих категорій і дотримання основних міжнародних норм. У доповіді підкреслено чотири стратегічні завдання МОП: просунення і проведення у життя основоположних принципів і прав у сфері праці; створення більш широких можливостей для жінок і чоловіків у отриманні якісної зайнятості і доходу; поширення охоплення і ефективності соціального захисту для усіх; укріплення трипартизму і соціального діалогу<sup>123</sup>.

На межі XX і XXI ст.ст. МОП виступила з новою ініціативою – висунула перед країнами-членами ОМП концепцію гідної праці, яка покликана здійснити значні соціальні, економічні та правові зміни у цій найважливішій сфері людської діяльності, підняти престиж праці, сприяти подоланню негативних наслідків суперечливих процесів, що відбуваються у світі праці<sup>124</sup>. У двох доповідях Генерального директора МБП Хуана Сомавія на 87-й сесії МКП 1999 р. та 89-й сесії МКП 2001 р. визначено завдання, принципи, зміст, програмні пріоритети та шляхи досягнення гідної праці.

У першій доповіді пропонується як першорядне завдання МОП у період глобальних змін забезпечити гідну працю для чоловіків і жінок усюди в світі. Концепція гідної праці ґрунтується на чотирьох стратегічних завданнях: основоположні принципи і права у сфері праці; зайнятість; соціальний захист; соціальний діалог<sup>125</sup>.

Загальне визначення поняття гідної праці сформульовано в роботах професора Л.А. Костіна. На думку вченого, гідна праця означає працю у добрих виробничих і соціально-трудових умовах, яка приносить працівнику

<sup>123</sup> Трудовой мир: Издание МОТ. – 1999. - №5. – С.5.

<sup>124</sup> Достойный труд. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия 1999 г. МБТ. – Женева, 1999. – 106 с.; Сократить дефицит достойного труда: глобальный вызов. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда, 89-я сессия 2001 г. МБТ. – Женева, 2001. – 85 с.

<sup>125</sup> Достойный труд. 87-я сессия МКТ 1999 г. Доклад Генерального директора. – МБТ, Женева, 1999. – С.V.

задоволення, надає йому можливість повною мірою проявити свої здібності, навички та майстерність. Це праця з гідною оплатою, в умовах вільної організації, при якій права працівників захищені та при якій вони можуть внести найбільший внесок у спільне благополуччя<sup>126</sup>.

В концепції гідної праці отримала обґрунтування місія МОП у сучасних умовах, найважливіше завдання якої нині полягає в тому, щоб жінки і чоловіки мали можливості отримати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки і людської гідності. Саме в цьому сьогодні полягає головне завдання МОП, а гідна праця перебуває в самому центрі уваги усіх її чотирьох стратегічних завдань: права людини у сфері праці; зайнятість; соціальний захист; соціальний діалог.

При розробці концепції гідної праці особлива увага приділялася визначенню програмних пріоритетів МОП у вирішенні кожного з чотирьох стратегічних завдань. У сфері прав людини висунуто три першочергових завдання: сприяння реалізації Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці; дійова боротьба із викоренення дитячої праці; удосконалення і оновлення роботи над міжнародними трудовими нормами. Проголошено, що права мають усі працівники, де б вони не працювали – у формальному або неформальному секторі економіки, на дому і т.ін. В усіх цих випадках переслідується одна мета – сприяти процесу розвитку, при якому дотримуються принципи поваги людської гідності та соціальної справедливості.

Життєво важливим джерелом забезпечення прав людини є застосування міжнародних трудових норм – конвенцій і рекомендацій МОП. Організація констатує, що за деякими винятками з цими нормами ще не ознайомлено широке коло осіб, рівень ратифікації міг би бути значно вище, а їх втілення у життя після ратифікації більш активним і цілеспрямованим.

---

<sup>126</sup> Костин Л. А. За достойный труд в XXI веке //Труд и социальные отношения. – 2004. - №3. – С.40; Достойный труд – высокая цель и жизненная необходимость //Человек и труд. – 2005. - №1. – С.11.

У досягненні гідної праці важлива роль належить соціальному діалогу, який є джерелом стабільності, засобом регулювання трудових спорів, сприяння захисту прав працівників, забезпечення соціальної справедливості, зайнятості людей. Трьохстороння структура МОП передбачає можливості для прийняття оптимальних рішень на підставі соціального діалогу в його різних формах і на різних рівнях – від консультацій і співробітництва соціальних партнерів на національному і міжнародному рівнях до ведення колективних переговорів на підприємствах і в організаціях.

Незважаючи на очевидні переваги соціального діалогу, в його використанні є ще багато проблем. Це пов'язано з обмеженням у низці країн свободи об'єднання, скороченням можливостей для ведення колективних переговорів, зменшенням чисельності професійних спілок, застарілими та ієрархічними методами кадрової політики, що спричиняють гострі суперечності та плінність кадрів.

Відповідь на питання, яким чином МОП може допомогти соціальним партнерам – організаціям працівників і роботодавців та урядам у вирішенні питань, які ставить перед ними новий світ праці, міститься у доповіді Генерального директора МБТ «Гідна праця»: «Можливості МОП полягають в основних чотирьох сферах: по-перше, виконанні ролі енергійного захисника соціального діалогу; по-друге, посиленні позицій соціальних партнерів; по-третє, укріпленні союзів з групами у громадянському суспільстві; по-четверте, поширенні інформації про конкретні приклади успішного здійснення соціального діалогу і ефективної практики трудових відносин»<sup>127</sup>.

Що стосується ефективності діяльності МОП на національному рівні, яка виявляється у внесенні змін до чинного законодавства з метою приведення його у відповідність до міжнародних трудових стандартів, застосуванні актів Конвенцій МОП у судовій практиці, то оцінка ефективності такої діяльності у цей час є не високою. Як слушно зауважує

---

<sup>127</sup> Достойный труд. 87-я сессия МКТ 1999 г. Доклад Генерального директора. – С.55.

З.С. Богатиренко, звернення правозастосувальних органів, особливо судів загальної юрисдикції, до міжнародних трудових норм, у тому числі до конвенцій МОП, є ще вкрай недостатньою і до цього часу є не правилом, а винятком<sup>128</sup>.

Потрібно звернути увагу ще на одну обставину. Сучасні економісти не бачать невідповідності між впровадженням міжнародних трудових стандартів і економічним зростанням. До числа прибічників активного просування політики МОП входять й лауреати Нобелівської премії з економіки А. Сен і Дж. Стигліць<sup>129</sup>. Грамотне застосування міжнародних трудових стандартів сприяє підвищенню ефективності економіки, що дозволяє окупити витрати на забезпечення соціальних, у тому числі трудових прав. Розуміння цього урядами держав-членів МОП сприятиме поширенню міжнародних трудових стандартів у сфері праці в тому числі з прагматичних економічних міркувань.

### **2.3. Основні трудові права в актах Ради Європи**

Регіональні стандарти прав людини містяться в Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод (Рим, 4 листопада 1950 року), Європейській соціальній хартії (Турін, 18 жовтня 1961 року), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (Страсбург, 3 травня 1996 року)<sup>130</sup>. Європейська конвенція 1950 р. захищає громадянські та політичні права і встановлює лише два стандарти праці: стаття 4 «Заборона рабства та примусової праці» забороняє примусову чи обов'язкову працю, а стаття 11 «Свобода зібрань та об'єднання» передбачає право кожного на свободу об'єднання з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів.

<sup>128</sup> Богатиренко З.С. Применение Конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы //Труд за рубежом. – 2004.- №4. – С.189.

<sup>129</sup> Sen A. Work and Rights //International Labour Review. Vol. 139. No.2. 2000; Sengenberger W. International labour standards in the globalized economy: obstacles and opportunities for achieving progress //Globalization and the Future of labour Law. Cambridge University Press, 2006. Craig J. D. R., Lynk S.M. (Eds). P. 352.

<sup>130</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року) //Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2006. – С.20-48.

Для захисту прав людини важливе значення має стаття 6 Європейської конвенції «Право на справедливий судовий розгляд», яка вже застосовується в юридичній практиці України, зокрема, саме ця стаття надала можливість громадянам України звернутися за захистом до Європейського Суду з прав людини з позовами про відшкодування невикраденої заробітної плати. Джерелом трудового права також виступає стаття 14 Європейської конвенції «Заборона дискримінації», яка гарантує здійснення прав і свобод, викладених у цій Конвенції, без будь-якої дискримінації за ознакою статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних та інших переконань, національного або соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або інших обставин.

Протокол №12 до Європейської конвенції з прав людини значно розширює сферу застосування її положень, оскільки у ст.1 містить норму про заборону дискримінації не лише щодо прав, передбачених Європейською з прав людини, а й при здійсненні «будь-якого права, закріпленого законом», а «закон» розуміється як внутрішнє законодавство держави. Законами України від 9 лютого 2006 р. ратифіковано Протокол №12 та Протокол №14 до Конвенції.

Основна частина стандартів прав людини міститься в Європейській соціальній хартії (переглянутій) (ЄСХп), яку називають «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників»<sup>131</sup>. Прийнята 18 жовтня 1961 року державами-членами Ради Європи, вона була переглянута 3 травня 1996 року, і містить вже перелік з 31 права та принципів і більш високий рівень основних гарантій. Перегляд Хартії є результатом різних ініціатив, які переслідували мету посилити захист прав людини в рамках Ради Європи. Вона забезпечила держави «новим і достатньо повним документом,

---

<sup>131</sup> Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С.536.

новаторським у ряді відносин і таким, який створює нову основу для стимулювання і посилення соціальної політики»<sup>132</sup>.

Конвенція 1950 р. і ЄСХп є найбільш важливими взаємодоповнюючими документами, які забезпечують більшість прав, проголошених Загальною декларацією прав людини. Вони визнані регіональними еквівалентами відповідно Міжнародного пакту про громадянські та політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Водночас Хартія, закріплюючи усі трудові права, які містяться в актах ООН, конвенціях і рекомендаціях МОП, і залишаючись універсальним міжнародно-правовим документом у сфері захисту соціально-економічних прав людини, певною мірою змінює їх з урахуванням регіональної специфіки, новітніх тенденцій у розвитку міжнародного та європейського трудового права.

ЄСХп – це міжнародна угода, яка об'єднала всі права, що були закріплені в Хартії 1961 р., Додаткових протоколах 1988 та 1995 рр., а також поправки, що стосуються цих прав, та нові права, що були схвалені Комітетом з Європейської соціальної хартії. ЄСХп, відкрита для підписання 3 травня 1996 р. у Страсбурзі, за своїм змістом є більш досконалим міжнародним соціально-правовим документом, має широкий перелік соціальних прав (31 гарантоване право включає 12 нових прав) і більш демократичний механізм приєднання порівняно з Європейською соціальною хартією, яка була відкрита для підписання у Турині 18 жовтня 1961 року (Україна підписала її 2 травня 1996 року).

Станом на травень 2006 року всі 46 країн-членів Ради Європи підписали Хартію, у тому числі 40 країн – ЄСХп, 6 країн – ЄСХ 1961 року. 38 країн-членів Ради Європи ратифікували хартію. З них 22 країни – ЄСХп, 16 країн – ЄСХ 1961 року<sup>133</sup>.

---

<sup>132</sup> Франсуа Вандам. Пересмотр Европейской социальной хартии //Международный обзор труда. Т. 133. - №4-6. – 1994. – М., 1995. – С.164.

<sup>133</sup> Ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуто) //Урядовий кур'єр. – 4 серпня 2006 року.



Частина I ЄСХп містить 31 право. До прав у сфері праці належать: право на вільний вибір праці (ст.1); на справедливі (ст.2), безпечні та здорові умови праці (ст.3); на справедливу винагороду, яка б забезпечувала достатній життєвий рівень для працівників та їхніх сімей (ст.4); право всіх працівників та роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних та соціальних інтересів (ст.5); право всіх працівників та роботодавців на укладення колективних договорів (ст.6); право громадян будь-якої країни займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої країни на засадах рівності з громадянами останньої, з урахуванням обмежень, які запроваджуються на підставі безперечних економічних або соціальних причин (ст.18); право працівників на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі (ст.20); на інформацію та консультацію на підприємстві (ст.21); право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст.22); на захист у випадках звільнення (ст.24); на захист у випадку банкрутства роботодавця (ст.25); на гідне ставлення до працівника на роботі (ст.26); право осіб із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, на рівні можливості та рівне ставлення до них (ст.27); право представників від працівників на захист від дій, що завдають їм шкоди, та на створення належних умов для виконання ними своїх обов'язків (ст.28); права працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст.29).

До індивідуальних трудових прав, передбачених ЄСХп, належать: право на вільний вибір праці (ст.1); на справедливі (ст.2), безпечні та здорові умови праці (ст.3); на справедливу винагороду, яка б забезпечувала достатній життєвий рівень для працівників та їхніх сімей (ст.4); право на об'єднання (ст. 5); право працюючих жінок у випадку материнства на особливий захист (ст.8); на належні умови професійної орієнтації, які допомагають їм обрати професію згідно зі своїми здібностями та інтересами (ст.9); право громадян

будь-якої країни займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої країни на засадах рівності з громадянами останньої, з урахуванням обмежень, які запроваджуються на підставі безперечних економічних або соціальних причин (ст.18); право працівників на рівні можливості та рівне ставлення до них при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі (ст.20); на інформацію та консультації на підприємстві (ст.21); на захист у випадках звільнення (ст.24); на захист у випадку банкрутства роботодавця (ст. 25); на гідне ставлення до працівника на роботі (ст.26); усі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та, по можливості, таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним (ст. 27).

До колективних трудових прав ЄСХп відносить такі: право всіх працівників і роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст.5); право всіх працівників та роботодавців на укладання колективних договорів (ст.6); право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст. 22); право представників від працівників на захист від дій, що завдають їм шкоди, та на створення належних умов для виконання ними своїх обов'язків (ст.28); права працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст.29).

Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року була підписана Україною 7 травня 1999 р. і ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р.<sup>134</sup>. Ратифікація ЄСХп сприятиме підвищенню рівня соціальної захищеності громадян України, адаптації національного законодавства до європейських норм та стандартів у соціальній сфері,

---

<sup>134</sup> Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року //Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.

зміцненню авторитету України на міжнародній арені відповідно до проголошеного Президентом України курсу на європейську інтеграцію.

При ратифікації Україною взято зобов'язання щодо виконання положень, передбачених статтями Хартії, у кількості, необхідній для її ратифікації.

Законом України від 14 вересня 2006 року ратифіковано 27 статей ( у тому числі 6 із 9 обов'язкових) та 74 пункти ЄСХп. У сфері праці взято зобов'язання за такими статтями: ст.1 «Право на працю»; ст.2 «Право на справедливі умови праці» (крім п.3 Встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів); ст.3 «Право на безпечні і здорові умови праці», ст.4 «Право на справедливу винагороду», крім п.1 Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; ст.5 «Право на створення організацій», ст.6 «Право на укладення колективних договорів»; ст.7 «Право дітей та підлітків на захист»; ст.8 «Право працюючих жінок на охорону материнства»; ст.9 «Право на професійну орієнтацію»; ст.10 «Право на професійну підготовку»; ст.11 «Право на охорону здоров'я»; ст.15 «Право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства»; ст.18 «Право займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін»; ст.20 «Право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі»; ст.21 «Право на інформацію та консультації»; ст.22 «Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища»; ст.24 «Право на захист у випадку звільнення»; ст.26 «Право на гідне ставлення на роботі»; ст.27 «Право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них»; ст.28 «Право представників працівників на захист на підприємствах та умови, які мають створюватися для них»; ст.29 «Право на інформацію та консультації під час колективного звільнення».

Україною не взято зобов'язання за двома статтями, що стосуються трудових прав: ст.19 «Право трудящих-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу» і ст.25 «Право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця».

Вибіркове приєднання пояснюється тим, що ще не завершено реформу соціального страхування, ведеться значна робота в інших сферах соціального адміністрування. Зокрема, на черзі прийняття таких законів України: «Про загальнообов'язкове державне медичне страхування», Трудового кодексу України, «Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів від 24.11.77 р.». Така практика існує в державах Європи, оскільки прагнення досягти повної зайнятості, забезпечити гідні умови для достойної праці, гарантувати гідний рівень соціального захисту для всього населення потребує значних економічних затрат, проте соціальні та політичні наслідки нехтування цими завданнями може коштувати дорожче. Ратифікація хартії та дотримання її норм і стандартів є однією з умов успішної реалізації європейських прагнень України.

У науці трудового права комплексне дослідження питань адаптації трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) було виконано М.М. Феськовим<sup>135</sup>.

Україні необхідно привести національне трудове законодавство у відповідність з положеннями ратифікованих статей ЄСХ (п). Каталог основних трудових прав, передбачених у 27 статтях ЄСХ (п), ратифікованих Законом від 14 вересня 2006 року, потрібно врахувати у ст.21 проекту Трудового кодексу України.

Статтею 1 ЄСХ (п) передбачено право на працю. Україна взяла на себе зобов'язання з усіх чотирьох пунктів статті. Три пункти містять оціночні положення, за винятком п.3, яким на Договірні сторони покладено обов'язок

---

<sup>135</sup> Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – 276 с.

створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування.

Статтею 21 проекту ТК закріплюється у п.1 право на працю, у п. 4 право на повну зайнятість, водночас відсутнє право на працевлаштування. Частиною 4 ст.1 передбачено зобов'язання забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм. У ст.21 право на професійну орієнтацію не передбачається.

Не відповідають ст.1 ЄСХ (п) положення ст.43 Конституції України, ст.8, 13, 19 Закону України «Про зайнятість населення»<sup>136</sup> щодо обов'язку держави створювати умови для повного здійснення права на працю, гарантування рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності лише для громадян України.

Статтею 2 ЄСХ (п) встановлено право на справедливі умови праці, яке є комплексним за своїм складом і включає декілька прав. Україною взято зобов'язання за пунктами 1, 2, 4, 5, 6, 7 даної статті, крім п.3, яким передбачено встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менш чотирьох тижнів. Право на сприятливі умови праці не передбачено ст.21 проекту ТК, у п.14 йдеться про право на відпочинок, яке, виходячи із змісту ст. 2 ЄСХ (п) є складовою право на справедливі умови праці. У проекті також необхідно врахувати положення п.6 ст.2 ЄСХ (п): забезпечити, щоб працівники були поінформовані у письмовій формі якнайскоріше і у будь-якому випадку не пізніше двох місяців від дати початку виконання ними своїх службових обов'язків про головні аспекти трудового договору або трудових відносин.

У ст.3 ЄСХ (п) закріплюється право на безпечні та здорові умови праці. Україна взяла на себе зобов'язання за усіма 4 пунктами статті 3. Право на належні, безпечні та здорові умови праці передбачено п.10 ст.21 проекту ТК, зміст якого пов'язується лише з виконанням вимог охорони праці. В ЄСХ (п)

---

<sup>136</sup> Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №14. – Ст.170.

дане право є більш широким за змістом і охоплює не тільки галузь охорони праці, а й виробної гігієни і виробничого середовища. Пункт 4 зобов'язує сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій. Отже, формулювання пункту 10 проекту необхідно привести у відповідність із ст.3 ЄСХ (п) і доповнити положенням про виконання вимог виробничої гігієни і виробничого середовища.

Статтею 4 ЄСХ (п) передбачається право на справедливу винагороду. Україна взяла на себе зобов'язання за пунктами 2, 3, 4, 5, крім п.1, в якому йдеться про визнання права працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Зазначене право також є комплексним і включає декілька прав. Справедливий характер винагороду не передбачений п.11 ст.21 проекту ТК, в якому йдеться про право на заробітну плату за виконану роботу, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату у повному розмірі.

У ст.5 ЄСХ (п) проголошено право на створення організацій. Це право рівною мірою визнається як за працівниками, так і за роботодавцями. Пунктом 16 ст.21 проекту передбачено право на об'єднання у професійні спілки. Потрібно звернути увагу на те, що у національному законодавстві відсутня універсальна норма про право працівників і роботодавців на створення організацій. Статтею 5 ЄСХ (п) закріплено право працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації, яке також не передбачено національним законодавством.

У ст.6 передбачається право на укладання колективних договорів. Україна ратифікувала усі чотири пункти статті 6. Зазначене право не передбачено ст. 21 проекту. У п.17 закріплюється тільки право на участь у веденні переговорів. У п.2 ст.6 ЄСХ (п) йдеться про створення механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників. Принцип добровільності не

повністю витриманий у національному законодавстві, оскільки закон зобов'язує іншу сторону вступити у переговори за ініціативою однієї із сторін. Новелою у національному законодавстві є право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжностей інтересів, включаючи право на страйк, передбачене п.4 ст.6 ЄСХ (п).

Україною ратифіковано усі 10 пунктів ст.7 ЄСХ (п) щодо права дітей та підлітків на захист, яке також є комплексним і включає декілька прав. Зазначене право не передбачено ст.21 проекту ТК. У п. 5 ст.21 закріплене право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами, яке не може бути визнано основним, оскільки згідно із ст.7 ЄСХ (п) є складовою права дітей та підлітків на захист. У п.10 ст.7 ЄСХ (п) йдеться про забезпечення особливого захисту дітей та підлітків від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються, і зокрема від тих ризиків, що безпосередньо або опосередковано впливають з виконуваної ними роботи. Потрібно відзначити, що законодавство України у сфері застосування праці неповнолітніх в цілому відповідає вимогам ст.7 ЄСХ (п), а з деяких питань встановлює й більш високий рівень гарантій. Статтями 55, 192 КЗпП забороняється залучати неповнолітніх до роботи в нічний час, а п.8 ст.7 ЄСХ (п) встановлюються виключення із цього правила.

Україна взяла на себе зобов'язання за 5 пунктами ст.8 ЄСХ (п) «Право працюючих жінок на охорону материнства». Пункт 6 ст.21 проекту ТК встановлює право працюючих жінок на особливий захист материнства. У національному законодавстві не враховане положення п. 2 ст.8 ЄСХ (п) про визнання незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та родах або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно набирає чинності в цей період. У пунктах 3, 4, 5 йдеться про вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей. Остання категорія жінок була виключена із законодавчих актів України про

працю. Пунктом 4 ст.8 передбачено регламентування залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, які годують своїх грудних дітей. Статтею 55 КЗпП забороняється залучати до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Стаття 9 ЄСХ (п) закріплює право на професійну орієнтацію, яке не передбачено у ст.21 проекту ТК. Йдеться про допомогу всім особам, включаючи інвалідів, у вирішенні проблем, пов'язаних із вибором професії та набуттям професійних навичок, з належним урахуванням здібностей кожної особи та потреби в них на ринку праці; така допомога повинна надаватись безкоштовно як підліткам, включаючи школярів, так і повнолітнім особам. Законодавство України не повністю відповідає положенням ст.9 ЄСХ (п). Необхідно внести зміни і доповнення до нормативно-правових актів у частині встановлення безоплатності послуг з профорієнтації не тільки з боку державної служби зайнятості, а й з боку недержавних організацій, які надають такі послуги. Крім того, ст.9 Закону України «Про зайнятість населення» право на безоплатну професійну консультацію, підготовку та перепідготовку і одержання інформації у сфері зайнятості передбачено тільки для громадян України. Стаття 9 ЄСХ (п) поширюється на всіх осіб, включаючи трудящих-мігрантів. Отже, необхідно привести норми Закону України «Про зайнятість населення» у відповідність з вимогами ст.9 ЄСХ (п).

Статтею 10 ЄСХ (п) передбачено право на професійну підготовку. Усі 4 пункти ст.10 ратифіковані Україною. Право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації закріплено у п.4 ст.21 проекту ТК. У п.4 ст.10 ЄСХ (п) застосовується термін «тривало безробітний» і міститься зобов'язання започаткувати або заохочувати, у разі необхідності, спеціальні програми перепідготовки та реінтеграції тривало безробітних. У зв'язку з цим у законодавстві України необхідно визначити поняття «тривало безробітний» і передбачити додаткові гарантії для цієї категорії осіб.



У ст. 11 ЄСХ (п) закріплено право на охорону здоров'я. Із змісту статті випливає обов'язок роботодавця запобігати, у міру можливості, епідемічним, ендемічним, іншим захворюванням, і також нещасним випадкам.

Статтею 15 ЄСХ (п) встановлено право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. Пунктом 7 ст.21 проекту ТК передбачено право працівників з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) на соціальну інтеграцію та трудову реабілітацію. Пунктом 1 встановлено ст.15 ЄСХ (п) конкретні зобов'язання для Договірних сторін щодо надання можливості професійної підготовки особам зі зниженою працездатністю, а п.2 – утворення спеціальних робочих місць і виробничих ділень для інвалідів.

У ст.18 ЄСХ (п) закріплено право займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін. Зазначене право у ст.21 проекту ТК не передбачено.

Право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі встановлено ст.20 ЄСХ (п). Зазначене право відтворено в п.2 ст.21 проекту ТК.

У ст.21 ЄСХ (п) передбачено право на інформацію і консультації, згідно з якою Сторони зобов'язуються вживати заходів або заохочувати заходи, які надають можливість працівникам або їхнім представникам згідно з національними законодавством і практикою: а) отримувати регулярно або своєчасно і у зрозумілій спосіб інформацію про економічний і фінансовий стан підприємства, на якому вони працюють, при тому розумінні, що деяку інформацію може бути заборонено для поширення або віднесено до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди підприємству; і б) отримувати своєчасно консультації щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво зашкодити інтересам працівників, особливо тих рішень, які можуть серйозно впливати на наявність робочих місць на підприємстві.

Статтю 21 проекту ТК необхідно доповнити правом на інформацію і консультації.

Стаття 22 ЄСХ (п) встановлює право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища. ЄСХ (п) не передбачено право на участь в управлінні організацією. Статтю 21 проекту слід доповнити зазначеним правом, у такому разі права, передбачені ст.22 ЄСХ (п) стануть складовими зазначеного права.

Закріплене ст.24 ЄСХ (п) право на захист у випадках звільнення відтворено у ст.21 проекту.

Передбачене у ст.26 ЄСХ (п) право на гідне ставлення на роботі не передбачене у ст. 21 проекту ТК. Згідно із ст.26 ЄХП (п) з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності на роботі Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

2. Поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки.

У цей час у національному трудовому законодавстві відсутні норми, які захищають працівників від сексуальних домагань під час трудової діяльності. Статтю 21 проекту ТК необхідно доповнити правом на гідне ставлення на роботі. З урахуванням вимог міжнародних стандартів і зарубіжного досвіду І.Я. Кисельов вважав за необхідне прийняти норми, які б змогли реально забезпечити право працівників на захист своєї гідності під час трудової діяльності. При розробці відповідного нормативно-правового

акту можна було б використати Кодекс ЄС 1991 р. про запобігання сексуальним домаганням і боротьбу з ними<sup>137</sup>.

Статтю 21 проекту ТК необхідно доповнити правами, передбаченими статтями 28 та 29 ЄСХ (п): правом представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них, і правом на інформації та консультації під час колективного звільнення.

Таким чином, до статті 21 проекту ТК необхідно внести запропоновані зміни та доповнення з метою приведення її у відповідність з положеннями ратифікованих Україною статей ЄСХ (п) щодо основних трудових прав.

## **2.4. Основні трудові права в актах Європейського Союзу**

У праві ЄС відбувається становлення самостійного інституту прав людини. У літературі відзначалося, що інститут прав людини ЄС є унікальним як за своїм походженням, так і за розвитком, оскільки не пішов класичним шляхом забезпечення насамперед прав особистих та політичних<sup>138</sup>. Європейський союз є перш за все економічним об'єднанням, тому в установчих документах, регламентах, директивах, рішеннях інститутів ЄС увага звертається передусім на забезпечення соціально-економічних прав.

В основі соціальної політики країн-учасниць ЄС лежить визнання соціальних прав громадян<sup>139</sup>. Про посилення уваги до соціальної політики та прав людини свідчить прийняття у 1989 році Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих (підписана главами урядів і держав-членів ЄС 9 грудня 1989 р., за винятком Великої Британії). Хартія прийняла форму урочистої декларації основних соціальних прав, проголошення яких свідчило про посилення соціальної спрямованості права Співтовариства. Хартія стала одним з основних документів, що визначає соціальну політику

<sup>137</sup> Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С.90.

<sup>138</sup> Добрянський А. Європейський Союз та Рада Європи: можливості міжнародно-судового захисту прав людини (порівняльний аналіз) // Вісник Академії правових наук України. – 2000. - №3. – С.29.

<sup>139</sup> Исаченко Т.М. Социальная политика Европейского Союза: опыт развития // Труд за рубежом. - 1999. - №1. – Ст.84-95.

Співтовариства. У Преамбулі Хартії підкреслюється однакова можливість як економічних, так і соціальних аспектів при створенні єдиного європейського ринку, їх збалансованість, передбачається, що «соціальний консенсус сприяє укріпленню конкурентоспроможності підприємств, усієї економіки в цілому та створенню робочих місць, і це – основна умова поступального економічного розвитку»<sup>140</sup>.

Основними принципами європейського трудового права Хартія визнає рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері трудових відносин, свободу об'єднання і право соціальних партнерів вести переговори і укладати колективні договори. Хартія закріплює основні соціальні права, які згруповані за наступними напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; покращення умов життя і праці; соціальний захист; свобода асоціації і право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіків і жінок; інформація, консультації та участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей і підлітків; трудящих похилого віку<sup>141</sup>.

До колективних трудових прав належать: право роботодавців і працівників у країнах ЄС на об'єднання, тобто на створення за своїм вибором професійних об'єднань або профспілок для захисту економічних і соціальних інтересів; право вести колективні переговори і укладати колективні договори; право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів, включаючи право на страйк (ст.11). Вона також містить розділ про інформацію, консультації та участь трудящих в управлінні виробництвом (ст.ст. 17-18). Причому деякі її положення є більш демократичними порівняно з іншими міжнародними актами.

Річ у тім, що ЄС надав Хартії рекомендаційного характеру. І хоча 7 лютого 1992 р. у Маастріхті при підписанні Протоколу і Угоди про соціальну

<sup>140</sup> Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота: Учеб. пособ. /Под ред. проф. В.В. Безбаха, доц. А.Я. Капустина, проф. В.К. Пучинского. – М.: ЗЕРЦАЛО, 1999. – С.74-75.

<sup>141</sup> Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична літ-ра, 2001. – С.221.

політику країни-учасниці послалися на Хартію як основний документ, що визначає соціальну політику Співтовариства, і підтвердили намір здійснювати її на підставі досягнень ЄС, усе ж Амстердамським договором у текст Угоди були внесені деякі зміни, серед яких йшлося вже не про здійснення соціальних прав, закріплених у Хартії, а про необхідність мати на увазі Хартію в цілому. Незважаючи на це, Хартія має велике значення, оскільки визначає основні засади розвитку трудового і соціального законодавства ЄС.

Важливим кроком на шляху утвердження і забезпечення фундаментальних прав громадян ЄС стало проголошення 7 грудня 2000 р. Хартії основних прав ЄС<sup>142</sup>. У преамбулі Хартії привертається увага до людини та її інтересів, підтверджуються правила, які походять, зокрема, з конституційних традицій та спільних для всіх держав-членів міжнародних зобов'язань, а саме: Договору про Європейський Союз, договорів Співтовариств, Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод, Соціальних Хартій, прийнятих Співтовариством та Радою Європи, та прецедентного права Суду ЄС та Європейського Суду з прав людини.

На відміну від інших хартій основних прав (як національних, так і міжнародних), які видавалися головним чином з метою захисту людини від свавілля державної влади, союзна Хартія спрямована на захист тих самих прав і свобод від можливих порушень з боку вже іншого суб'єкта – наддержавних органів самого Європейського Союзу.

Прийняття Хартії 2000 р. пояснюється об'єктивними причинами. За відсутності власного «білля про права» в установчих документах Союзу Суд визнав, а держави-члени підтвердили, у цій ролі Конвенцію 1950 р. Замість того, щоб підготувати своє джерело основних прав, Європейський Союз фактично здійснив рецепцію джерела із іншої правової системи. Але цей варіант не можна було визнати оптимальним у даному конкретному випадку.

---

<sup>142</sup> Хартія Европейского Союза об основных правах: Комментарий /Под ред. д.ю.н, проф. С.Ю. Кашкина. – М.: Юриспруденция, 2001. – 208 с.

По-перше, рецепція, що передбачає механічне запозичення норм, не здатна враховувати усі особливості механізму, який приймає, у даному разі – специфіку устрою, завдань і компетенції Європейського Союзу, його правової системи. Потрібний свій правовий акт з урахуванням як власного, так і чужого досвіду.

По-друге, Конвенція була підготована півстоліття тому, стосовно потреб Ради Європи. Навіть з урахуванням протоколів, що її доповнюють, вона не повністю враховує наступну еволюцію інституту основних прав.

По-третє, Конвенція, всупереч своїй назві, закріплює не увесь комплекс прав людини і основних свобод. Предмет її норм – головним чином особисті (громадянські) і політичні права, тобто права «першого покоління». Нова важлива категорія основних прав – економічні, соціальні та культурні – у Конвенції майже не представлені.

У рамках Ради Європи дані права закріплені в Європейській соціальній хартії. Цей документ носить значною мірою рамковий і програмний характер. У зв'язку з цим рецепцію даної Хартії Союз не став здійснювати, хоча вона згадується у деяких положеннях установчих договорів.

Неповнота Конвенції – одна з головних причин, що спонукала Європейський Союз розпочати розробку своєї Хартії основних прав.

Існує ще одна причина, про яку слід сказати окремо. Європейська Конвенція не тільки юридично закріпила основоположні права, а й встановила досить ефективний юридичний механізм їх гарантування. Центральним елементом цього механізму є Європейський Суд з прав людини у Страсбурзі.

Кожна особа, права якої, визнані Конвенцією, порушено, може після проходження усіх необхідних етапів судового оскарження у відповідній державі) апелювати до Європейського Суду з прав людини – наддержавному судовому органу, заснованому Конвенцією для її реалізації.

Однак якщо порушником виступає Європейський Союз, то її застосування стає неможливим (адже Союз не є стороною Конвенції, а

держави-члени не можуть нести відповідальність за дії та рішення союзних інститутів як самостійних органів влади).

У такому разі зацікавленій особі слід звертатися до судових інстанцій самого Європейського Союзу – Суду Європейських співтовариств або спочатку до Суду першої інстанції (з правом касаційного оскарження у Суді ЄС). Юрисдикція цих судів розглядати справи на підставі Конвенції була визнана Амстердамським договором 1997 р. і прямо передбачена нині Договором про Європейський Союз (п. «с» ст.46).

Внаслідок цього сталося так, що охорону тих самих прав забезпечують дві різні системи європейських судів, які відрізняються не тільки своїм місцезнаходженням, але й юрисдикцією, процедурами і т.д. В одному разі слід звертатися у Страсбург до Суду Ради Європи, в іншому – до судів Європейського Союзу в Люксембург. Усе залежить від того, ким порушено конституційні права – національними чи наднаціональними владами.

Подібний дуалізм створює не тільки технічні незручності, але й породжує більш серйозну проблему. Застосування Конвенції багато у чому залежить від того, як розуміються, інтерпретуються її норми у правозастосовчій практиці.

Таким чином, найкращим способом вирішити проблему захисту основних прав для Європейського Союзу є розробка власного, повноцінного їх джерела, який:

- 1) є доступним і зрозумілим для пересичених громадян;
- 2) не тільки повністю відповідає Конвенції Ради Європи про захист прав людини і основних свобод 1950 р., але й охоплює усю сукупність основоположних прав і свобод, як особистих і політичних, такі і соціально-економічних;
- 3) відображує новітні тенденції у розвитку інституту основних прав за підсумками XX століття<sup>143</sup>.

<sup>143</sup> Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий /Под ред. д.ю.н., проф. С.Ю. Кашкина. – М.: Юриспруденция, 2001. – С.25.

У таких умовах у 1999 р. приймається рішення про підготовку Хартії Європейського Союзу про основні права як самостійного документа, з перспективою надання цій Хартії вищої юридичної сили на усій території Союзу.

Найбільш важливою рисою предмету Хартії є його універсальний характер. Хартія закріплює всі три групи основних прав і свобод – як особисті (громадянські) і політичні, так і права економічні, соціальні та культурні. У цьому полягає сутність неподільності основних прав і свобод, який відображений у преамбулі Хартії.

Універсальність предмету Хартії, згідно з широко поширеною на Заході думкою, є одним з головних переваг цього документу – порівняно, у першу чергу, з актами Ради Європи. Річ у тім, що деякі держави і міжнародні організації, як і раніше, використовують подвійний стандарт стосовно основних прав і свобод. З одного боку, «класичні права» - головним чином особисті та політичні. Вони закріплюються у перших розділах основних законів, забезпечуються належними гарантіями, у тому числі з боку судів.

Що стосується соціально-економічних прав (включаючи права у сфері культури, охорони здоров'я, освіти, екології), то вони підчас не визнаються «справді основними» або зовсім не вважаються правами. Конституційні норми деяких країн у цій сфері закріплюються у розділах не про основні права, а про принципи або цілі соціальної політики (наприклад, у Конституції Ірландії 1937 р., за межами ЄС – у Конституції Швейцарії 1999 р.).

На міжнародному рівні права «першого покоління» (особисті та політичні), з одного боку, і соціально-економічні – з іншого, розділені по двох окремих пактах ООН.

Як вже відзначалося, східний дуалізм відзначає систему охорони прав людини у рамках Ради Європи: існує Конвенція про захист прав людини і основних свобод та Європейська соціальна хартія. Другий документ є набагато менш дієвим, не користується юрисдикційним захистом



наднаціональних судів. Держави-учасники можуть за своїм розсудом вибірково приєднатися до його положень<sup>144</sup>.

Хартія ЄС зводить усі особисті, політичні та соціально-економічні права воедино, визнає усі їх як основні. Хоча соціальні права за своєю природою зберігають багато у чому програмний характер, вони більш не вважаються другорядними. Як відзначає заступник голови Конвенту п. Бребан, ми розбили стару дихотомію між громадянськими і політичними правами та правами економічними і соціальними.

Зміст Хартії як правового акту складається з юридичних норм. Як впливає із преамбули, ці норми закріплюють три групи положень:

1. Перша група: суб'єктивні права як міра можливої поведінки особи, її допустимих вимог до інших осіб, представникам публічної влади. Слідуючи ліберальним традиціям, Хартія водночас не включає перелік основних обов'язків людини і громадянина Європейського Союзу. Обов'язки особистості вважаються похідними від її прав: згідно з преамбулою документу (передостаннє речення) користування правами тягне за собою обов'язки відносно інших осіб, суспільства в цілому і навіть майбутніх поколінь. Крім того, остання стаття Хартії (ст. 54) впроваджує загальну заборону зловживання правами.

2. Друга група: гарантії прав і законних інтересів. Останні зазвичай формулюються у вигляді заборон (наприклад, заборона смертної кари як гарантія права на життя – ст.1); як позитивні обов'язки, які покладено передусім на органи публічної влади (наприклад, обов'язок враховувати «найвищі інтереси» дитини – ст.24, забезпечувати правовий, економічний і соціальний захист родини – ст. 33); а також шляхом закріплення «права на захист» як особливого різновиду основних прав (право на ефективні засоби правового захисту – ст.47 та ін.).

---

<sup>144</sup> Докл див.: Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М., 1988. – С.489-572.

3. Третя група: принципи – загальні принципи правового статусу особистості (наприклад, принцип рівності перед законом – ст.20) і політичні принципи.

Останні визначають основні засади діяльності органів ЄС і держав-членів в усіх сферах суспільного життя, наприклад, принцип культурної, релігійної та лінгвістичної різноманітності – ст.22.

Крім вищезазначених положень, Хартія містить норми, що визначають її дію як юридичного документу, співвідношення з іншими джерелами основних прав і деякі інші правила загального характеру.

У Хартії спочатку викладаються особисті права, потім політичні і, нарешті, соціально-економічні. Усі ці присутні й в Хартії, але класифікуються і, відповідно, розміщуються іншим чином.

1. У першу чергу у главі I «Гідність» проголошуються і закріплюються права особистості як людської істоти, які забезпечують саму можливість життєдіяльності людини в усіх сферах: право на людську гідність, на життя та ін. За своїм походженням це «природні права», тобто такі, що властиві за своєю природою кожній людині, незалежно від держави, а за характером – особисті.

2. Друга глава «Свободи» закріплює юридичні межі особистої свободи людини відносно окремих сфер його життєдіяльності: свобода і особиста безпека, захист приватного та сімейного життя, свободи совісті та віросповідання та ін. Більшою частиною йдеться про негативні права, тобто право про невтручання з боку влад та інших осіб у життя людини, право, що встановлює недопустимість посягання на найважливіші матеріальні та духовні елементи добробуту особистості.

Права, зібрані у другій главі, включають права особисті, наприклад, свобода мислення, совісті та релігії – ст.10), політичні (свобода зібрань та асоціацій –ст.12) та соціально-економічні. у тому числі культурні (право власності – ст.17, свобода мистецтва і науки – ст.13 та ін.).

3. У третій главі Хартії «Рівність» закріплений принцип рівності у різних його проявах: юридична рівність (перед законом – ст.20), соціальна (незалежно від статі, раси, походження, приналежності до тієї чи іншої соціальної групи і т.ін. – ст.21), а також окремий принцип рівності чоловіка і жінки (ст.21).

Крім того, тут містяться деякі гарантії відносно соціальних груп, які перебувають у несприятливих умовах і тому потребують спеціального захисту з боку суспільства: дітей (ст.24), осіб похилого віку (ст.25), інвалідів (ст.26). Захист слабких, знедолених – етичний принцип, який отримує в даній главі Хартії юридичний вираз. Тим самим створюються передумови не тільки для забезпечення рівності прав, а для зрівнювання низки фактичних можливостей усіх членів суспільства.

4. Наступна глава відображує доктрину соціальної солідарності, передусім між трудом та капіталом (глава IV «Солідарність»). Більшість її норм закріплює трудові та тісно пов'язані з ними права найманих працівників. Статтею 27 «Право працівників підприємства на інформацію та консультації» працівникам та їх представникам гарантується на відповідних рівнях своєчасні інформація та консультації у випадках та за умов, передбачених правом Співтовариства, національними законами та звичаями. У статті 28 «Право на колективні переговори і колективні дії» закріплюється право працівників або їх представницьких організацій вести переговори та укласти угоди на відповідних рівнях, а у випадку конфлікту інтересів вдаватися до колективних дій для захисту своїх інтересів, включаючи проведення страйків.

Стаття 29 Хартії проголошує право на звернення до служб зайнятості. Стаття 30 Хартії про основні права закріплює право працівника на захист від необґрунтованого звільнення. Це право здійснюється згідно з правом Співтовариства, національним правом і практикою держав-членів та гарантує працівнику захист при будь-якому випадку необґрунтованого, неправомірного звільнення.

Стаття 31 Хартії про основні права містить цілий комплекс трудових прав. Параграф 1 ст. 31 встановлює право працівників на гідні умови праці, що відповідають вимогам безпеки і охорони здоров'я. Вираз «умови праці», як його застосовано у Хартії, має розумітися у контексті ст.140 Договору, що засновує ЄС, яка визначає «умови праці» як пріоритетну сферу соціальної політики Співтовариства. Параграф 2 ст.31 Хартії Європейського Союзу гарантує право на відпочинок, обмеження максимальної тривалості робочого часу, право на щоденний і щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку.

У статті 32 закріплений наступний блок соціальних прав, що гарантуються Хартією. Дитяча праця заборонена. Мінімальний вік для прийняття на роботу не може бути нижчим того віку, коли закінчується період обов'язкової шкільної освіти, без шкоди правилам більш сприятливого характеру для молодих людей і з урахуванням можливих відступлень з обмеженою сферою застосування.

Відповідно до параграфу 2 ст.31 молоді люди, прийняті на роботу, повинні користуватися умовами праці, які відповідають їхньому віку. Вони повинні бути захищеними від економічної експлуатації та від будь-якого виду робіт, здатного зашкодити їхній безпеці, здоров'ю, фізичному, духовному, моральному або соціальному розвитку чи перешкоджати їхній освіті.

Стаття 33 Хартії про основні права присвячена захисту сім'ї та материнства, забезпеченню їх сумісності з професійною діяльністю працівників. Параграф 1 ст.33 гарантує правовий, економічний та соціальний захист сім'ї. Найбільш важливі гарантії перераховуються у параграфі 2. Він надає право на захист від будь-якого звільнення з мотивів, пов'язаних з материнством, право на оплачувану відпустку по вагітності та пологах, право на відпустку по догляду за дитиною, у зв'язку з народженням або усиновленням (удочерінням) дитини.

У цьому ж розділі закріплюються інші соціальні права.

Хартія у нинішньому вигляді – результат складного компромісу, синтез різних політичних поглядів та інтересів, форма узгодження та взаємного пристосування різних правових систем. З цих причин багато з того, що пропонувалося і обговорювалося на стадії розробки, не увійшло до остаточного тексту документу.

Даючи загальну оцінку Хартії Європейського Союзу про основні права неможливо не розглянути питання про значення цього документу для України та її громадян.

По-перше, більшість із закріплених у Хартії прав – це «права людини». Відповідно, Хартія вносить вагомий внесок у захист основоположних прав і свобод громадян нашої країни, які виїжджають або мешкають на території Європейського Союзу.

По-друге, як юридичний документ Хартія вносить низку цікавих новел у систему основних прав і свобод. Йдеться передусім про надання статусу «основного» права деяким правоможностям, які традиційно закріплювалися раніше на рівні поточного законодавства або міжнародних договорів спеціального характеру: право на цілісність особистості (ст.2), право працівників підприємства на інформацію та консультації (ст.27), право на добре управління (ст.41) та деякі інші.

Тому вивчення Хартії є актуальним у практичному відношенні з точки зору удосконалення конституційного механізму захисту основних прав і свобод в Україні.

По-третє, Хартія відкриває нову сторінку у міжнародному захисті основних прав і свобод – від органів влади наднаціональних об'єднань і співтовариств.

По-четверте, Хартія визначає імідж Європейського Союзу на міжнародній арені. Положення Хартії поширюються на усі сфери ведення Союзу, визначають критерії оцінки діяльності його органів в усіх галузях у тому числі у сфері зовнішньої політики, а значить і стосовно відносин ЄС з його європейськими партнерами, у тому числі з Україною. Хартія надала

Союзу чіткий каталог прав, які він повинен буде поважати при здійсненні його і внутрішньої, й зовнішньої політики<sup>145</sup>.

Нарешті, союзна Хартія, як постійно підкреслюють її творці, - є не тільки правотворчим актом, джерелом права. Хартія закріплює також загальні основоположні цінності, відповідно до яких побудована структура документу: людська гідність, свобода, рівність та солідарність.

Виступаючи на заключному засіданні Конвенту, заступник його голови п. Бребан відзначав: «Ми на справі тільки що завершили розробку Хартії для Союзу, яка доводить, що Співтовариство представляє собою щось набагато більше, ніж економічне співтовариство. Воно є співтовариство права і співтовариство цінностей. Це подвійне сполучення робить з Європейського Союзу співтовариство права не тільки у формальному, але й у матеріальному значенні – співтовариство прав у множині».

Аналіз актів ЄС (консолідованих договорів і хартій) у сфері прав людини свідчить про те, що їх норми закріплюють три групи положень: перша група – суб'єктивні права, друга – гарантії прав та законних інтересів, третя – загальні принципи правового статусу особи та політичні принципи<sup>146</sup>.

До індивідуальних трудових прав належать: право на працю, право на свободу пересування, право на зайнятість, право на працевлаштування, право на належні умови праці, включаючи право на відпочинок та охорону праці, право на справедливу винагороду праці, право на професійне навчання, право на захист персональних даних стосовно своєї особи, право на інформацію і консультації, право на ефективний правовий захист, включаючи право кожного працівника на захист від неправомірного звільнення, право на додаткові гарантії для реалізації своїх трудових прав неповнолітніми та молоддю, особами пенсійного та перед пенсійного віку, інвалідами, право на забезпечення рівності в трудових правах за статевими ознаками.

---

<sup>145</sup> Communication from the Commission «On the Chapter of Fundamental Rights of the European Union». COM (2000) 559 final. Brussels, 13.09.2000. P.4.

<sup>146</sup> Заблоцька Л. Формування ідеї прав людини в Європейському Союзі //Український правовий часопис. – 2004. – Вип.4 (9). – С.64..

До колективних трудових прав належать: право на інформацію та консультації, право на об'єднання, право на участь в управлінні підприємством, право на колективні переговори та укладення колективних угод, право на захист колективних прав та інтересів, включаючи право на страйк.

## Висновки до Розділу II

В актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу закріплено міжнародні стандарти основних трудових прав. Основні трудові права закріплені у найважливіших міжнародних актах, як універсальних, так і регіональних. У Загальній декларації прав людини 1948 р. закріплені такі основні невід'ємні та невідчужувані трудові права людини: право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі та сприятливі умови праці; право на рівну плату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності; право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права до основних трудових прав віднесено: право на працю; право на справедливі й сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації; задовільні умови існування для працівників та їх сімей; безпечні й здорові умови праці; однакові для всіх можливості щодо просування по роботі виключно на основі трудового стажу та рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на профспілкову організацію; право на страйк; особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей і підлітків.

Чимало основних трудових прав, проголошених в міжнародних актах, носять комплексний характер і містять декілька більш дрібних прав (наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці (ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права), право на справедливі умови праці (ст.2 ЄСХ (п), право на справедливу винагороду (ст.4 ЄСХ (п) та ін.).



Основна роль у створенні міжнародних трудових стандартів належить Міжнародній організації праці. При оцінці ефективності діяльності МОП, потрібно виділити три аспекти: власне міжнародну нормотворчість, ратифікацію Конвенцій та контроль за виконанням міжнародних актів з боку МОП.

Процес створення нових міжнародних стандартів у сфері праці в останні десятиріччя істотно сповільнився порівняно з ранніми періодами існування Організації. Це пояснюється не тільки «перевиробництвом» актів, а й великою неоднорідністю учасників Організації. Прийняття Конвенцій і Рекомендацій могло б здійснюватися більш масштабно у тому разі, якщо б МОП систематизувала вже прийняті Конвенції та Рекомендації водночас відмінивши акти, які втратили чинність та застаріли. Зміщення акцентів на основні принципи і права у сфері праці, закріплені у восьми фундаментальних Конвенціях МОП, підвищує контроль за дотриманням цих найважливіших міжнародних актів.

Проблеми ратифікації прийнятих Конвенцій, крім питань суспільних традицій (у багатих країнах Близького Сходу) або відвертого ігнорування міжнародних норм (у США), більшою мірою обумовлені побоюванням більш бідних країн втратити ринки експорту.

Станом на 1 листопада 2007 р. в Україні є чинними 63 конвенції МОП у сфері праці. Переважна частина з них була ратифікована УРСР, за часів незалежності Україною ратифіковано 18 конвенцій МОП. Згідно з Конституцією України всі вони є частиною національного законодавства. Водночас слід зауважити, що положення далеко не всіх ратифікованих конвенцій враховані у національному законодавстві. Крім того, залишається великий масив конвенцій МОП, які не ратифіковані Україною, і є необхідність у їх дослідженні на предмет можливої ратифікації.

Особливе місце серед нормативних актів МОП займає Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці на 86-й сесії в Женеві 18 червня 1998 р. У

Декларації підкреслюється, що всі країни-члени, навіть ті з них, які не ратифікували відповідні Конвенції, повинні дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації в галузі праці та занять.

Перелічені принципи та права дістали вираження і розвиток у формі конкретних прав та зобов'язань у наступних конвенціях МОП, які визнані фундаментальними як у самій Організації, так і за її межами. Україною ратифіковані усі вісім найважливіших конвенцій МОП.

Процедури контролю з боку МОП за дотриманням прийнятих Конвенцій фактично базуються на добровільності як прийняття, так і виконання державами прийнятих на себе зобов'язань. Практично єдиним важелем МОП щодо забезпечення виконання положень ратифікованих Конвенцій – це переконання і привернення уваги світового товариства до випадків особливо злісних порушень. З урахуванням того, що абсолютна більшість держав-учасниць МОП допускає високий рівень порушень ратифікованих ними Конвенцій, видається, що цей важіль повинен використовуватися МОП більш активно.

Як вже відзначалося, Декларація проголошує як основоположні 4 принципи і права. Враховуючи те, що не усі держави – члени МОП ратифікували 8 фундаментальних конвенцій, Декларація містить принципове положення: усі держави – члени МОП, навіть якщо вони не ратифікували зазначені конвенції, мають зобов'язання, яке випливає із самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню і втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав, які є предметом цих конвенцій.

Ефективність діяльності МОП виявляється не тільки у прийнятті міжнародних трудових стандартів, контролі за їх застосуванням і впливі на національне законодавство, а й у конкретних випадках застосування міжнародних норм. Так, за більш ніж 50-річну діяльність Комітетом із свободи об'єднання було розглянуто понад 2600 скарг щодо свободи об'єднання. За останні 25 років уряди понад 60 країн виконували його рекомендації та проінформували про позитивні зміни у сфері свободи об'єднання<sup>147</sup>.

Ефективність діяльності МОП на національному рівні виявляється як у внесенні змін до чинного трудового законодавства під впливом співробітництва органів законодавчої влади з МОП, так і судових рішеннях, які приймаються відповідно до Конвенцій МОП. Однак ефективність цієї діяльності була б істотно вищою, якби органи влади більш уважно ставилися до рекомендацій МОП, і сама Організація більш докладно вивчала національне трудове законодавство на предмет його відповідності міжнародним трудовим стандартам.

Законодавство України в цілому відповідає вимогам обов'язкових і низки безпосередньо пов'язаних з ними додаткових статей ЄСХп, які забезпечуються засобами трудового законодавства, а в окремих випадках, зокрема щодо захисту прав неповнолітніх, містить навіть більш високі стандарти. Водночас, для забезпечення повної відповідності необхідно провести адаптаційну діяльність шляхом внесення змін і доповнень до Конституції України, КЗпП та інших нормативно-правових актів України.

ЄСХп є більш досконалим і більш демократичним документом порівняно з Європейською соціальною хартією 1961 р., оскільки в ньому не лише враховані положення попередніх актів, а й значно розширено каталог соціальних і економічних прав людини, розширено обсяг окремих прав, змінено обсяг повноважень держави щодо окремих статей, зміщено акценти

---

<sup>147</sup> Committee on Freedom of Association – Applying and promoting International Labour Standards. <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/freedom.htm>.

стосовно захисту певних категорій осіб. Таким чином, Хартія 1996 р. є новим за змістом і більш досконалим документом. Саме цей документ був ратифікований Верховною Радою України. Зміст ст.21 проекту Трудового кодексу України необхідно узгодити з положеннями Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Важливе значення має послідовна політика України щодо зближення з Європейським Союзом, набуття статусу асоційованого, а згодом повноправного члена ЄС. Указом Президента України від 11 червня 1998 р. затверджено Стратегію інтеграції України в Європейський Союз, де визначено галузі законодавства, які мають бути приведені у відповідність до європейських стандартів, серед них й трудове законодавство. Насамперед це стосується адаптації норм про трудову міграцію, що дозволить більш повно забезпечити трудові права працівників-мігрантів. У цей час в Україні виконується Загальнодержавна програма адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу, затверджена Законом України від 18 березня 2004 р.

Також необхідною є гармонізація положень чинного трудового законодавства і проекту Трудового кодексу України у сфері основних трудових прав із Хартією основних прав ЄС 2000 р.

### **Розділ III. ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА У ЗАРУБІЖНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ**

Основні трудові права у більшості зарубіжних країн закріплені у конституціях, а у деяких країнах – також у трудових кодексах.

Чимало зарубіжних країн уникають проголошення у трудовому законодавстві прав декларативного характеру. Існує точка зору, що права, які закріплюються в актах трудового законодавства, повинні мати конкретний, нормативно – приписаний характер і не походити на гасла, що відображують певні світоглядні позиції і носять у багатьох випадках більшою мірою пропагандистський характер.

До переліку основних трудових прав, закріплених у законодавстві зарубіжних країн входять: право на працю, заборона примусової праці, свобода вибору професії, рівність і заборона дискримінації у сфері праці, право на відпочинок, право на справедливую заробітну плату, рівна винагорода чоловічої та жіночої праці, право на об'єднання працівників (у профспілки) і роботодавців (в організації роботодавців), право на участь в управлінні виробництвом, право на колективні переговори і договори, право на трудові спори, право на страйк, заборона застосування дитячої праці, право на здорові та безпечні умови праці, право на охорону праці жінок, вагітних жінок, інвалідів, охорона материнства та батьківства, працівників похилого віку, право на роботу в умовах, не принижуючих людську гідність, право на просування по службі, право на справедливе відшкодування шкоди, заподіяної працівникові нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, право на професійну підготовку і перепідготовку.

Право на працю проголошено у конституціях Італії, Франції, Іспанії, Португалії, Греції, Японії, Фінляндії, Люксембургу, деяких земель ФРН, у конституціях деяких країн, які розвиваються (Мадагаскару, Марокко, Єгипту, Сирії, Мексики, Венесуели та ін.), у конституціях більшості республік колишнього Радянського Союзу.

Зазвичай право на працю формулюється як декларативний принцип без конкретизації. Однак у деяких конституціях зазначається на обов'язок держави реалізувати та гарантувати це право. Так, у ст.4 Конституції Італії не тільки право на працю визнано за усіма громадянами, але й проголошено, що держава заохочує умови, які роблять це право реальним. У Конституції Греції (ст.22) зазначається, що держава турбується про створення умов для забезпечення повної зайнятості усіх громадян. Аналогічна норма міститься у Конституції Болгарії (ст.48), Нідерландів (п.1 ст.19).

Конституція Іспанії оголошує досягнення повної зайнятості одним з основоположних принципів соціально-економічної політики, а Конституція Фінляндії передбачає, що держава повинна забезпечувати роботою усіх громадян, які цього потребують (за винятком випадків, передбачених актами парламенту).

У конституціях деяких західних країн і країн, що розвиваються, право на працю формулюється у поєднанні з обов'язком працювати, а у конституціях Франції, Іспанії на перше місце ставиться саме цей обов'язок.

Практично в усіх зарубіжних країнах конституційно (а у багатьох випадках додатково у трудових кодексах) забороняється примусова праця. Ця норма зазвичай формулюється стисло як урочиста декларація. Винятком є Конституція Мексики (ст.5), в якій докладно розкрито сенс і зміст заборони примусової праці: «Ніхто не може бути примушений до виконання роботи без належної винагороди і без його повної згоди...Держава не допускає договорів, умов чи угод, виконання яких має за мету обмеження, втрату або безповоротну відмову від свободи особистості...Невиконання трудового договору з боку працівника тягне за собою для нього лише цивільну відповідальність за заподіяну шкоду, але ні в якому разі не може тягнути за собою насилля над особистістю».

Потрібно відзначити, що у республіках колишнього Союзу РСР право на працю зазнало трансформації. Усі ці країни відмовилися від соціалістичної концепції права на працю, а деякі з них (Вірменія, Грузія,

Казахстан, Киргизія, Естонія, Латвія, Литва) виключили із своїх нових конституцій навіть згадку цього права. У конституціях більшості країн хоча термін «право на працю» присутній, але його зміст порівняно з соціалістичним минулим істотно переосмислено. Відповідно до міжнародних актів у праві на працю акцент робиться передусім на свободі праці, на забороні примусової праці (за виключенням випадків, передбачених у конституціях або у законах, до яких конституції відсилають).

Розкриваючи право на працю окремі держави відзначають роль держави у створенні умов для повного здійснення права на працю (Україна), для повної зайнятості (Беларусь), для усунення безробіття (Азербайджан). Майже усі конституції проголошують захист громадян від безробіття, їхнє право на отримання допомоги по безробіттю.

Значно відрізняється формулювання права на працю в Беларусі. В її Конституції проголошено, що громадянам гарантується право на працю, тобто право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, освіти, професійної підготовки і з урахуванням суспільних потреб.

Водночас у ТК Азербайджану, Киргизії, у Законі про працю Казахстану серед основних прав працівників право на працю відсутнє.

Право на працю у своєму точному вираженні закріпили у своїх конституціях тільки шість держав СНД. Інші шість держав виразили це право іншою формулою – право на вільний вибір праці, що відрізняється від права на працю. Однак і в тих конституціях, які закріпили норму «право на працю», зміст і обсяг цього права, а також відповідність зобов'язань держав з даного питання положенням Пакту і різних держав відрізняються.

Найбільш повно право кожної людини на працю розкрито у ст.6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Аналіз п.1 і 2 ст.6 Пакту показує, що основними елементами права на працю є:

- право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею;

- право кожної людини на вільний вибір праці або вільну згоду на нього;
- обов'язок держави надати кожній людині можливість заробляти собі на життя працею;
- обов'язок держави вживати належних заходів для забезпечення цього права;
- обов'язок держави забезпечити в цілях повного здійснення цього права реалізацію програми навчання, соціально-економічного розвитку в повної продуктивної зайнятості.

Визнання права на працю міститься в Конституціях Молдови, Узбекистану, Таджикистану, Туркменистану. Більш повний зміст права на працю відображений в Конституціях Таджикистану: «Кожний має право на працю, вибір професії, роботи, охорону праці та соціальний захист від безробіття (п.1 ст. 35), і Туркменистану: «Усі громадяни мають право на працю, на вибір за власним розсудом професії, роду занять і місця роботи» (п.1 ст.31). Втім, зазначені чотири держави СНД, закріпивши право на працю, не взяли на себе зобов'язань щодо його забезпечення, що робить ці норми Конституцій значною мірою декларативними.

Найбільш повно і відповідно до Пакту право на працю та зобов'язання держави щодо його забезпечення закріплено в Конституціях Білорусі та України. Статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує різні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Зміст зазначеної конституційної норми свідчить про те, що Україна забезпечила як наступність положення про право на працю відповідній нормі Конституції СРСР, яка гарантувала кожному громадянину СРСР право на



працю та захищала його, так і виконала своє зобов'язання з аналогічної норми Пакту.

Право кожного на вільний вибір праці або вільну згоду на нього не тотожньо праву на працю. Стаття 37 Конституції Російської Федерації не закріплює право на працю, а містить норму про те, що праця є вільною. Кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати род діяльності та професію.

Зміст статті свідчить про відступ як від зобов'язань за Пактом, так і від норм попередніх конституцій країни, що гарантували кожному громадянину СРСР право на працю. Можна зробити висновок, що держава не тільки не гарантує і не захищає право на працю, порушуючи тим зобов'язання за Пактом, але й практично самоусувається від активної ролі у регулюванні зазначеного права.

Близькі до російської Конституції й формулювання Конституцій Азербайджану, Казахстану і Киргизстану, Вірменії та Грузії.

Немає єдності у підході держав-учасниць СНД до суб'єкту права на працю. Конституції Азербайджану, Казахстану, Киргизстану, Молдови, Російської Федерації, Узбекистану, України, Таджикистану застосовують термін «кожен». Конституції Вірменії, Білорусі, Туркменистану суб'єктом права на працю визнають тільки громадян. Отже, Конституція надала свободу праці усім фізичним особам, закріпила охорону праці тільки за громадянами, що складно пояснити.

Обов'язок держави надати і забезпечити кожному можливість заробляти собі на життя працею взяли на себе тільки держави Білорусь і Україна.

Таким чином, конституції усіх держав-членів СНД тією чи іншою мірою відобразили проблему забезпечення (або незабезпечення) права на працю, але майже усі з них не виконали повною мірою свої зобов'язання за Пактом і навіть відступили назад порівняно з Конституцією СРСР 1977 р. Цей висновок не стосується Білорусі та України.

Право на відпочинок проголошено у конституціях і у трудових кодексах. В одних країнах це право сформульовано як загальна декларація. В інших – більш чи менш докладно розшифровується. Зазвичай зазначається, що право на відпочинок включає нормування тривалості робочого часу, щоденний и щотижневий відпочинок і оплачувану щорічну відпустку. У конституціях Італії, Хорватії, Македонії встановлено, що працівник не може відмовитися від свого права на щотижневий відпочинок на щорічну оплачувану відпустку (ст.36 Конституції Італії, ст.55 Конституції Хорватії, ст.32 Конституції Македонії).

По різному трактується право на справедливу заробітну плату у конституціях зарубіжних країн. У конституціях Італії та Португалії це винагорода, що відповідає кількості та якості праці (витраченій праці) і є достатньою для забезпечення працівникові (та його родині) гідних умов існування; у конституції Іспанії – це винагорода, яка є достатньою, щоб задовольнити потреби працівника та його родини, у конституції Словаччини – є достатньою для забезпечення гідного життєвого рівня.

Як правило, конституції зарубіжних країн обмежуються проголошенням загальної заборони дискримінації та рівності громадян перед законом. Але у деяких західних країнах (у Франції, Португалії, Італії, Данії), у республіках колишнього СРСР, у країнах Центральної та Східної Європи спеціально декларується заборона дискримінації у сфері праці, зокрема, при працевлаштуванні.

Право на об'єднання декларується майже усіма конституціями. Нерідко у конституціях спеціально проголошується право на об'єднання у профспілки, закріплюються і деталізуються профспілкові права.

У ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права містяться зобов'язання, що покладені на держави, які беруть участь у цьому пакті, щодо забезпечення права кожної людини утворювати для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів профспілки і вступати до них за своїм вибором за єдиної умови дотримання правил

відповідної організації. Право на об'єднання відповідно до ст.8 Пакту містить наступні елементи: право кожної людини утворювати професійні спілки для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів; право кожної людини вступати до професійних спілок за своїм вільним вибором за умови дотримання правил відповідної організації; право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації та право останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до таких; право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які необхідні у демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки або громадського порядку чи для убезпечення прав і свобод інших; право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни.

Право на створення профспілок у тій чи іншій формі закріпили в конституціях усі держави СНД. По повноті обсягу закріплення та відповідності міжнародним стандартам необхідно виділити Україну, Азербайджан та Російську Федерацію. Так, у ч.1 ст.30 Конституції Російської Федерації закріплено право кожного на об'єднання, включаючи створення професійних спілок для захисту своїх інтересів. Конституція також захищає право кожного, хто вступає до спілки: «Ніхто не може бути примушений до вступу до будь-якого об'єднання або перебування у ньому» (ч.2 ст.30).

Найбільш повно право на об'єднання закріплено у ст.36 Конституції України, згідно з якою громадяни України мають право на свободу об'єднання у...громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення...економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Зміст статті фактично відтворює положення п.1 а) ст.8 Пакту.

Далі у ст.36 передбачено: «Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-

економічних прав та інтересів». Розкривається поняття «професійна спілка» і дається стислий перелік умов, за яких вона буде створена: «Професійні спілки є громадськими об'єднаннями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права». Конституція захищає права тих, хто вступає до профспілки: «Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій». Аналогічну норму містить Конституція Вірменії. У конституціях Білорусі, Грузії, Молдови зазначена норма відсутня.

По-різному у конституціях країн СНД визначено суб'єкта права на об'єднання. В конституціях Азербайджану (ст.58), Вірменії (ст.25), Російської Федерації (ст.30), Таджикистану (ст.28) визнається дане право за «кожним», Грузії (ст.26) – для «всіх», Молдови (ст.42) – «для будь-якого працівника». Водночас багато держав: Білорусь (ст.41), Казахстан (ст.23), Узбекистан (ст.34), Туркменистан (ст.28), у тому числі Україна (ст.36) суб'єктом права на свободу об'єднання визначають лише громадян своєї держави, наділивши їх відповідними правами.

Конституції деяких держав СНД, закріпивши право на утворення профспілок, не захистили прав осіб, які вирішили не вступати у профспілку або вийти з неї. Пункт а) ст.8 Пакту надає це право «кожній людині». Конституції Азербайджану (ст.67), Вірменії (ст.25), Російської Федерації (ст.30) і Таджикистану (ст.28) визнали це право за «кожною людиною», що відповідає міжнародним стандартам. Конституція Узбекистану без зазначення суб'єкта права визначає добровільне членство у профспілках (ст.59), що можна визнати як відповідність міжнародно-правовій нормі. Водночас Конституції Білорусі, Грузії, Казахстану, Киргизстану, Молдови і Туркменистану не закріпили зазначене право для людини і громадянина.

Конституція України також визначає, що усі об'єднання громадян рівні перед законом. У більшості конституцій СНД така норма відсутня.

У конституціях зазначених країн закріплено низку положень щодо прав самих професійних спілок. Так, Конституція Азербайджану гарантує вільну діяльність усіх об'єднань (ст.58). Закріплюючи свободу діяльності всіх об'єднань, Конституція Російської Федерації забороняє діяльність громадських об'єднань, цілі або дії яких спрямовані на насильницьку зміну основ конституційного ладу та порушення цілісності Російської Федерації, підлив безпеки держави, утворення військових формувань, розпалювання соціальної, расової, національної та релігійної ворожнечі (ст.13).

Вірменія, Беларусь, Грузія, Молдова у своїх конституціях також визнали положення Пакту про утворення професійних спілок і відобразили їх у своїх конституціях, хоча й не так повно як вищезазначені держави.

Конституції Вірменії, Казахстану, Киргизстану і Таджикистану, закріпивши право на утворення професійних спілок і надавши їм можливість функціонувати безперешкодно, не встановили навіть мінімальні обмеження їх діяльності в цілях «державної безпеки та громадського порядку» (п. с) ст.8 Пакту). Стаття 36 Конституції майже дослідно відтворює відповідні положення Пакту.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права право на страйк визнається елементом змісту права на свободу об'єднання. Усі держави СНД, крім деяких держав, передбачили зазначене право у своїх конституціях. Тільки конституції Узбекистану, Таджикистану і Туркменистану, надавши можливість діяльності професійним спілкам, хоча й з деякими обмеженнями, не закріпили право трудящих на страйк, що не відповідає міжнародним стандартам.

Право на страйк закріплено і досить докладно розкрито у ст. 43 Конституції Азербайджану: «Кожен має право страйкувати самостійно або сумісно з іншими. Право на страйк працюючих на підставі трудового договору може бути обмежене тільки у випадках, передбачених законом.

Індивідуальні та колективні трудові спори вирішуються у порядку, встановленому законом» (ст.36). У даній статті звужено коло осіб даного права: «Не можуть страйкувати військовослужбовці та цивільні особи, службовці у Збройних Силах та інших військових формуваннях Азербайджанської Республіки». Досить докладно право на страйк закріплено і у ст.44 Конституції України.

Конституція Російської Федерації, на відміну від Конституції Азербайджану, в частині закріплення права страйк обмежилася лише стислим формулюванням: «Визнається ...право на страйк» (ст.37).

Що стосується суб'єкта права на страйк, то в конституціях Азербайджану і Російської Федерації ним визнається «кожний», України «працюючий», тоді як в Білорусі таким правом володіє тільки «громадянин» держави. Право на страйк, за умови його здійснення відповідно до закону, в Конституції відобразив Киргизстан, визнавши це право тільки за громадянами своєї держави.

У міжнародних актах проголошується право на справедливі та сприятливі умови праці. Відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права основними елементами даного права є: право на справедливую зарплату; право на рівну, недискримінаційну винагороду за працю рівної цінності; право жінок на гарантовані й такі, що не гірші, ніж у чоловіків, умови праці; право жінок на рівну оплату за рівну працю; право працівників на винагороду, що забезпечує задовільне існування для нього та його сім'ї; право працівника на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; право на однакову можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на дозвілля; право на розумне обмеження робочого часу; право на оплачувану періодичну відпустку; право на винагороду за святкові дні.

Серед конституцій держав-учасниць СНД найбільш повно ці права зафіксовані в конституціях Білорусі, Російської Федерації, України.

Республіка Беларусь – єдина з держав-учасниць СНД, яка закріпила в Конституції (ст.41) норми, зафіксовані в п. а) (і) ст.7 Пакту, про забезпечення задовільного існування для працівників та членів їх сімей. У ст.42 Конституції Беларусі закріплено певний захист від дискримінації у праві на рівну винагороду за працю рівної цінності. В Конституції Російської Федерації (ст.7) встановлюється гарантований мінімальний розмір оплати праці.

Що стосується умов праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни (п. б) ст.7 Пакту), то зазначене право повністю відображено в конституціях Беларусі, України, Російської Федерації, лише з тією відмінністю, що суб'єктом права в Беларусі є «громадянин», в Росії та Україні – «кожен» працюючий.

Право кожного на однакову для всіх можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації (п. с) ст.7 Пакту) у розгорнутому вигляді передбачено тільки в Конституції Беларусі.

Закріплення права на відпочинок у конституціях Беларусі, України та Російської Федерації відповідає положенням п. d) ст.7 Пакту.

В конституціях інших держав-учасниць СНД – Азербайджану, Вірменії, Киргизстану, Молдови, Таджикистану і Туркменистану – право на справедливі та сприятливі умови праці не отримало такої докладної регламентації, як у конституціях Беларусі, України, Російської Федерації. Втім, за деякими виключеннями, це право закріплено у конституціях зазначених держав у відповідності з міжнародними стандартами. Так, ст.35 Конституції Азербайджану визнано право кожного отримувати винагороду за свою працю без будь-якої дискримінації не менш мінімального розміру заробітної плати, встановленого державою. Конституції Вірменії (ст.29), Киргизстану (ст.29), Молдови (ст.43) і Таджикистану (ст.35) схожими формулюваннями закріпили право трудящих на справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності. Суб'єктами даного права за

конституціями зазначених держав стали «кожен» трудящий (Вірменія, Таджикистан), «громадяни» (Киргизстан), «працівники» (Молдова).

Грузія, Казахстан і Узбекистан досить стисло відобразили права, які є елементами права на справедливі та сприятливі умови праці. Пункт а) (і) ст.7 Пакту відображений в ст.30 Конституції України в досить лаконічному формулюванні: «Справедлива оплата...визначається законом», і в ст.24 Конституції Казахстану: «Кожен має право на...винагороду за працю без будь-якої дискримінації».

Конституції Грузії та Казахстану визнали і закріпили норму п.б) ст.7 Пакту про умови роботи, які відповідають вимогам гігієни і безпеки.

Підводячи підсумки відповідності конституцій СНД положенням ст.7 Пакту, потрібно відзначити, що досить повно право на справедливі та сприятливі умови праці, відображено в конституціях Азербайджану, Білорусі, України, Російської Федерації й Туркменистану. В цих актах зазначене право конкретизовано і доповнено. Так, Конституцією Азербайджану передбачено надання відпустки не менш одного разу на рік і не менш 21 календарних днів. Республіка Білорусь у своїй Конституції встановила тривалість робочого тижня не більше 40 годин і скоротила тривалість роботи в нічній час. Конституція України зобов'язала державу захищати право працюючих на своєчасне отримання винагороди за працю, а також вставила скорочення робочого дня для окремих професій і виробництв. Конституцією Туркменистану передбачено створення умов, сприятливих для відпочинку за місцем проживання і раціонального використання вільного часу.

Однак деякі держави – учасниці СНД не передбачили в конституціях свої зобов'язання за деякими положеннями Пакту: не передбачили право на отримання винагороди за працю (Узбекистан); задовільні умови життя для працівників та членів їх сімей (Азербайджан, Вірменія, Грузія, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Російська Федерація, Узбекистан, Таджикистан, Туркменистан); на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни



(Узбекистан); на однакові для всіх можливості просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації (Азербайджан, Вірменія, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Російська Федерація, Узбекистан, Таджикистан, Туркменистан); на відпочинок, дозвілля, розумне обмеження робочого часу (Грузія).

У багатьох країнах (Франції, Італії, Японії, Іспанії, Туреччині, Португалії, Словаччині, Польщі) у конституціях закріплено право на колективні переговори і договори, частіше у зв'язку з профспілковими правами.

Особливо широке коло профспілкових прав проголошує Конституція Португалії, згідно з якою профспілки, зокрема, вправі брати участь у підготовці законів про працю, висловлювати свою точку зору із законопроектів, що розробляються.

У деяких конституціях (Франції, Італії, Португалії, Хорватії) проголошується право на участь працівників в управлінні організацією. Особливо докладно це право регулюється у ст.54 Конституції Португалії.

Конституцією Російської Федерації серед основних трудових прав передбачає право на вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, включаючи право на страйк (ст.37).

Право на страйк було включено у конституції більшості зарубіжних країн у роки після закінчення Другої світової війни. Вперше це право було закріплено у конституціях Франції та Італії, прийнятих наприкінці 40-х років. В обох конституціях було записано: «Право на страйк здійснюється у рамках законів, які його регламентують» (преамбула до Конституції Франції, абз. 7; Конституція Італії, ст.40). Основна ідея формулювання права на страйк у французькій та італійській конституціях сприйнята з певними нюансами у багатьох інших конституціях. У найбільшому ступені відповідає інтересам працівників формулювання цього права у Португалії. Там не тільки конституційно (ст.1, 2, ст.57) гарантується право на страйк, а й зазначається, що працівники вправі самі визначати сферу своїх інтересів, яка буде

захищатися страйком, при цьому закон не може звужувати цю сферу. Для забезпечення реального здійснення права на страйк португальська конституція забороняє локаут (п.4 ст. 57).

Конституція Португалії (ст.59) відносить до основних трудових прав право працівників на організацію роботи у соціальних умовах, що не принижують людську гідність, з метою найбільш повного розкриття людської особистості, зобов'язує державу «забезпечувати працівників соціально гідною роботою, що дає можливості для їх самовираження» (ст. 60). У Статуті прав трудящих Іспанії (ст.4) зазначається, що основні права працівників включають невтручання в їхнє приватне життя і повагу їхньої особистої гідності.

У російському законодавстві основні трудові права працівників закріплені у Конституції РФ та Трудовому кодексі РФ. Каталог і зміст цих прав у цілому відповідає вимогам, сформульованим у міжнародних актах.

Конституція РФ закріплює основні трудові права відповідно до актів ООН про права людини. Стаття 37 проголошує свободу праці та забороняє примусову працю. Зазначена стаття відносить до основних трудових прав право на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, винагороду за працю без будь-якої дискримінації та не нижче встановленого федеральним законом мінімального розміру оплати праці, право на захист від безробіття, право на індивідуальні та колективні трудові спори, включаючи право на страйк, право на відпочинок. Стаття 30 проголошує право на об'єднання, включаючи право створювати профспілки, і відповідно до ст. 20 Загальної декларації прав людини забороняє примушувати до вступу до будь-якого об'єднання або перебування у ньому.

Відносно обмежений набір стисло сформульованих трудових прав у Конституції РФ, яка не включає, зокрема, право на колективні переговори і договори, право працівників на участь в управлінні виробництвом, заповнений у Трудовому кодексі РФ. Кодекс не тільки відтворює

основоположні права у сфері праці, а й доповнює та конкретизує їх (ст.2, 21 ТК РФ)<sup>148</sup>.

Встановлений Кодексом набір основних трудових прав включає, зокрема, рівність прав та можливостей працівників та заборону дискримінації у сфері праці, сприяння у працевлаштуванні, право працівників на своєчасну і у повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує гідне людини існування для нього самого та членів його родини, право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод, участь в управлінні організацією, право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення своєї кваліфікації, право на відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, право представників профспілок здійснювати профспілковий контроль за дотриманням трудового законодавства, право працівників на захист своєї гідності у період трудової діяльності.

Статті 3 і 4 ТК РФ відтворюють зміст конвенцій МОП, що відносяться до заборони дискримінації у сфері праці і до заборони примусової праці.

Згідно з ч.1 ст.21 ТК РФ працівник має право на:

укладення, змісту і розірвання трудового договору у порядку і на умовах, встановлених цим Кодексом, іншими федеральними законами;

надання йому роботи, обумовленою трудовим договором;

робоче місце, що відповідає державним нормативним вимогам охорони праці та умовам, передбаченим колективним договором;

своєчасну і у повному обсязі виплату заробітної плати відповідно до своєї кваліфікації, складності праці, кількості та якості виконаної роботи;

відпочинок, що забезпечується встановленням нормальної тривалості робочого часу, скороченого робочого часу для окремих професій і категорій працівників, наданням щотижневих вихідних днів, неробочих святкових днів, оплачуваних щорічних відпусток;

---

<sup>148</sup> Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – С.88.

повну достовірну інформацію про умови праці та вимогах охорони праці на робочому місці;

професійну підготовку, перепідготовку та підвищення своєї кваліфікації у порядку, встановленому цим Кодексом, іншими федеральними законами;

об'єднання, включаючи право на створення професійних спілок та вступ до них для захисту своїх трудових прав, свобод і законних інтересів;

участь в управлінні організацією у передбачених цим Кодексом, іншими федеральними законами і колективним договором формах та ін.<sup>149</sup>

Таким чином, Трудовий кодекс РФ відповідно до актів ООН, МОП, Ради Європи встановлює максимально широкий каталог прав працівників, що розглядаються як основні трудові права. Більшість із сформульованих у ст.21 ТК прав докладно регламентовані в законах та інших нормативно-правових актах про працю. Зміст зазначених прав викладено в ТК, інших нормативно-правових актах.

---

<sup>149</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Издание третье, испр., доп. та перераб. /Отв. ред., проф. Ю.П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА – М», 2007. – С.73.

### Висновки до Розділу III

Каталог основних трудових прав, закріплених у конституціях, а в у деяких країнах також у трудових кодексах зарубіжних країн, включає наступні права: право на працю, заборона примусової праці, свобода вибору професії, рівність і заборона дискримінації у сфері праці, право на відпочинок, право на справедливую заробітну плату, рівна винагорода чоловічої та жіночої праці, право на об'єднання працівників (у профспілки) і роботодавців (в організації роботодавців), право на участь в управлінні виробництвом, право на колективні переговори і договори, право на трудові спори, право на страйк, заборона застосування дитячої праці, право на здорові та безпечні умови праці, право на охорону праці жінок, вагітних жінок, інвалідів, охорона материнства та батьківства, працівників похилого віку, право на роботу в умовах, не принижуючих людську гідність, право на просування по службі, право на справедливе відшкодування шкоди, заподіяної працівникові нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, право на професійну підготовку і перепідготовку. У конституціях зарубіжних країн обсяг та зміст зазначених прав відрізняються.

На підставі аналізу конституцій держав-учасниць СНД, які свого часу ратифікували Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, слід дійти висновку, що держави-учасниці СНД не привели конституційне законодавство у повну відповідність з міжнародними нормами і тим самим не повністю виконали свої міжнародні зобов'язання в цій сфері міжнародного співробітництва. Цілу низку важливих прав і свобод не відображено в конституціях окремих держав СНД, або проголошено декларативно, а деякі з них й зовсім не закріплено. В Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права міститься норма «кожна людина має право...», в конституціях деяких держав СНД замість зазначеної норми закріплюється норма «кожен громадянин має право...».

Найважливіше трудове право – право на працю передбачено в конституціях західних країн, країн, які розвиваються, більшості держав колишнього Союзу РСР. У західних країнах ще за часів СРСР у визначенні змісту права на працю основна увага приділялася свободі праці. Зазначений принцип нині проголошений у конституціях більшості країн СНД. Більшість держав-членів СНД (крім, Беларусі та України) не виконали свої зобов'язання за Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права і навіть зробили крок назад порівняно з Конституцією СРСР 1977 р.

Практично в усіх зарубіжних країнах заборонено примусову працю. В конституціях більшості зарубіжних країн проголошується загальна заборона дискримінації та рівності громадян перед законом, а в деяких країнах окремо заборонено дискримінацію у сфері праці.

Зарубіжний досвід законодавчого закріплення основних трудових прав представляє інтерес для національного законодавця. В конституціях деяких держав закріплено право на участь працівників в управлінні організацією (наприклад, Італії, Франції, Хорватії), право на справедливі та сприятливі умови праці, право на колективні переговори і договори та ін. .

## **РОЗДІЛ IV. ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В АКТАХ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

### **4.1. Основні трудові права в Конституції України та інших законодавчих актах**

У національному законодавстві основні трудові права працівників закріплені в Конституції України та чинному КЗпП.

У Конституції України трудові права включено у перелік соціальних прав. В.О. Михальов до соціальних прав відносить права, реалізація яких пов'язана із задоволенням найважливіших соціальних потреб людини, це – право на працю, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату не нижче тієї, яка визначена законом; право на своєчасне одержання винагороди за працю; право на страйк; на відпочинок; на житло; на достатній життєвий рівень для себе і членів своєї сім'ї; право на охорону здоров'я, на медичну допомогу і медичне страхування; право на соціальний захист, що включає право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом<sup>150</sup>.

Конституція України відтворює основні трудові права відповідно до пактів ООН про права людини. У статтях 36, 43, 44, 45 закріплені найважливіші трудові права людини і громадянина та гарантії їх реалізації. При цьому формулювання Загальної декларації прав людини і Міжнародних пактів про громадянські та політичні, економічні, соціальні та культурні права буквально відтворені у тексті Основного Закону. Це стосується права громадян на участь у професійних спілках і права на страйк з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, права на працю, права на належні, безпечні та здорові умови праці, права на своєчасне одержання винагороди за працю, права на соціальний захист у разі безробіття

---

<sup>150</sup> Основы правоведения. – Одесса: Астропринт, 2000. – С.81-82.

з незалежних від громадянина обставин і багато інших. Посилено конституційні гарантії прав і свобод, конкретизовано умови їх здійснення.

Статтею 24 Конституції закріплений принцип рівності конституційних прав і свобод та рівності громадян перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Передбачено гарантії забезпечення рівності прав жінок і чоловіків.

Порівняльно-правовий аналіз норм Конституції України, які закріплюють вищезазначені права, з положеннями міжнародних актів про права людини дозволяє дійти висновку, що в цілому Конституція у частині закріплення основних трудових прав відповідає Загальній декларації прав людини і Пактам про громадянські та політичні права, про економічні, соціальні та культурні права. Однак на деякі неузгодженості потрібно звернути увагу.

У попередньому розділі відзначалося, що у ст.36 Конституції України досить докладно закріплено зміст права на свободу об'єднання. Однак у ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права йдеться про право кожної людини утворювати професійні спілки для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та право кожної людини вступати у професійні спілки за своїм вільним вибором. Стаття 36 Конституції відповідними правами наділяє тільки громадян України, позбавивши тим самим іноземних громадян та осіб без громадянства можливості захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів під час здійснення трудової діяльності в Україні. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не визнає за іноземними громадянами та особами без громадянства права утворювати профспілки, але надає їм право вступати до вже утворених, якщо це передбачено їх статутами<sup>151</sup>.

---

<sup>151</sup> Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №45. – Ст.397.



Пункт а) ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права захищає права осіб, які вирішили скористуватися свободою вибору – вступати або не вступати у професійну спілку, а також вийти з неї. Із змісту ст.36 Конституції України випливає, що держава надає таке право тільки своїм громадянам, що не відповідає ст.8 Пакту.

У міжнародних актах закріплюється так зване «негативне право на асоціацію», тобто право кожного роботодавця і кожного працівника не приєднатися до таких організацій (ч.2 ст.11 Хартії основних соціальних прав трудящих). Це право було встановлено Європейським Судом при розгляді справи *Young, James and Webster v. United Kingdom* від 13 серпня 1981 р.<sup>152</sup>. Суд вирішив, що загроза звільнення з роботи за відмову вступити до тієї чи іншої профспілки, членство в якій стало обов'язковим лише після того, як заявники вже певний час працювали на своїх посадах, порушує положення ст.11 Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод. Відомі інші рішення Суду щодо негативної свободи асоціації<sup>153</sup>. У ст.36 Конституції України таке право відсутнє. Крім того, в Конституції України не закріплено право професійних спілок створювати національні федерації або конфедерації та вступати до цих останніх, засновувати міжнародні професійні організації або приєднатися до таких (п. б) ст.8 Пакту).

Законодавчу основу забезпечення права на об'єднання в Україні для захисту своїх економічних та соціальних інтересів становлять: КЗпП України (гл. XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями»); Закон України «Про об'єднання громадян» від 16 червня 1992 р. (із змін. та доп.)<sup>154</sup>; Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. (із змін. та доп.); Закон України «Про організації

<sup>152</sup> Рішення по справі Янг, Джеймс і Уебстер від 13 серпня 1981 р. Series A, No. 44, p.23-24, paras. 55-57.

<sup>153</sup> Рішення по справі *Sibson* від 20 квітня 1993 р. Series A, No. 258-A; Рішення по справі *Sigurdur A. Sigurjonsson v. Iceland*; Рішення від 30 червня 1993 р. (№264), 16 E.H.R.R. 462.

<sup>154</sup> Про об'єднання громадян: Закон України від 16 червня 1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. - №34. – Ст.504.

роботодавців» від 24 травня 2001 р.<sup>155</sup>. Звертає на себе увагу відсутність чіткості у найменуванні зазначеного права у законодавстві України, на що звертається увага в літературі<sup>156</sup>. Статтею 36 Конституції закріплено право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації; ст.243 КЗпП – право громадян на об'єднання у професійні спілки; ст.6 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» - право на об'єднання у профспілки; ст.2 Закону України «Про організації роботодавців» - право роботодавців на свободу об'єднань. Виходячи з конституційних положень, у нормах трудового права доцільно передбачити право на свободу об'єднання, яке рівною мірою визнається за працівниками і роботодавцями. Втім, у чинному КЗпП закріплюється тільки право громадян на об'єднання у професійні спілки, а право роботодавців на свободу об'єднання не передбачено.

М.М. Феськов слушно відзначає невідповідність міжнародним нормам положень ст.127 Конституції України, відповідно до ч.2 якої професійні судді не можуть належати про профспілок<sup>157</sup>. Дане положення суперечить ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст.9 Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.<sup>158</sup>, ст.5 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Зокрема, в ЄСХ (п) йдеться про обмеження права вступу в профспілки тільки для збройних сил і поліції.

Не відповідає міжнародним нормам положення Закону України «Про організації роботодавців» (ст.9) про встановлення мінімальної кількості засновників для створення організації роботодавців, оскільки обмежує їх право на свободу об'єднання. Також суперечить міжнародним зобов'язанням України, зокрема ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та

<sup>155</sup> Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2001. - №32. – Ст.171.

<sup>156</sup> Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянуто): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – С.148.

<sup>157</sup> Там само. – С.150.

<sup>158</sup> Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева, 1999. – С.434-438.

культурні права, ст.2 Конвенції МОП №87, ст.11 Конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 р. передбачений Законом України «Про організації роботодавців» порядок легалізації організацій роботодавців (ст.13). Потрібно відзначити, що Рішенням Конституційного Суду України у справі про свободу створення профспілок від 18 жовтня 2000 р. були визнані неконституційними відповідні положення Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»<sup>159</sup>. Г.М. Ніколайченко звертає увагу на необхідність приведення норм національного законодавства про захист представників працівників на підприємстві міжнародним трудовим стандартам<sup>160</sup>. Урахування зазначених пропозицій сприятиме реалізації міжнародних стандартів принципу свободи об'єднання у національному законодавстві.

Закріплене у ч.1 ст.43 право на працю як можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується, сформульовано відповідно до ст.6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Таким чином, у національне законодавство було імплементовано норму ратифікованого міжнародного правового акту. В Конституції закріплено державні гарантії щодо забезпечення права на працю: в ч.2 ст.43 передбачено обов'язок держави щодо створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, гарантування рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізації програм професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

У ст.43 Конституції України закріплено принцип свободи праці та заборони примусової праці, відповідно до якої кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає

<sup>159</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. №11-рп /2000 //Юридичний вісник України. – 2000. - №45.

<sup>160</sup> Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві України: Автореф. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – С.14-15.

або на яку вільно погоджується. У цій же статті йдеться про заборону використання примусової праці: «Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також роботи чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан».

Норма про заборону примусової праці, що міститься у ч.3 ст.43 відповідає ст.8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права. Відповідно до цього конституційного положення змінено порядок переведення на іншу роботу: нині переведенням на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, може здійснюватися тільки за згодою працівника за винятком тимчасового переведення на іншу роботу в особливих випадках згідно з ч.2 ст.33 КЗпП (у ред. Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 24 грудня 1999 р.).

Уперше у Конституції в ч.4 ст.43 закріплено право кожного на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Водночас принцип забезпечення права на справедливую і гідну заробітну плату до цього часу ще не закріплений ні в Конституції, ні в Кодексі законів про працю. У ст.43 Конституції проголошується, що розмір заробітної плати не може бути нижчим від визначеного законом. Тобто йдеться про законодавче встановлення мінімальної заробітної плати, нижче розміру якої не може бути заробіток працівника, а це ще не означає реалізацію принципу забезпечення права на справедливую і гідну заробітну плату.

Посилено гарантії трудових прав громадян у галузі оплати праці. У ч.7 ст.43 закріплено, що право на своєчасне одержання винагороди за працю зведено до рангу конституційних прав. Конституція України не тільки відобразила у своїх статтях норми, закріплені в п. а) (і) ст.7 Пакту, про рівність чоловіків і жінок у праві на працю і винагороду за нього (ст.24) та про право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч.4

ст.43), а й зобов'язала державу захищати право на своєчасне отримання винагороди за працю (ч.7 ст.43). Конституція прямо не вказала суб'єкта цього права, але із формулювання ч. 7 ст.43 можна судити про те, що дане право має кожен працюючий.

Положення Конституції України також повною мірою відповідають п. б) ст.7 Пакту щодо закріплення права кожного на належні, безпечні і здорові умови праці.

Конституція України не передбачає право кожного на однакові для усіх можливості щодо просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації, а відтак Україна не виконала зобов'язання, передбачені п. с) ст.7 Пакту.

Стаття 45 Конституції закріплює право кожного працюючого на відпочинок. Це право проголошене ст.24 Загальної декларації прав людини і впливає з вимог ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Конституція України, закріпивши у ст.45 найважливіше право у сфері сприятливих умов праці – право кожного працюючого на відпочинок, - забезпечила це право наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Визначення максимальної тривалості робочого часу, мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідних та святкових днів, а також інших умов здійснення цього права Конституцією віднесено до законів України.

Оцінюючи в цілому відповідність норм Конституції України положенням ст.7 Пакту в частині закріплення права на справедливі та сприятливі умови праці, потрібно відзначити, що Україна не тільки визнала міжнародні стандарти у цій сфері, а й пішла далі, доповнюючи та конкретизуючи їх зміст, розширивши коло прав трудящих, які працюють і мешкають на її території. Водночас Конституцією України не передбачено право працюючого на винагороду, що забезпечує задовільне існування для

нього та його сім'ї, а також право на однакову для всіх можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації.

У ст.44 Конституції України вперше закріплене право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, що відповідає ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. У ч.2 ст.44 закріплено, що порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Стаття 44 також містить важливе положення про добровільність участі у страйку: «Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті у страйку». Конституцією передбачається можливість заборони страйку лише на підставі закону.

Потрібно відзначити, що розробники Конституції України передбачили право на страйк як самостійне основне трудове право, а не складовий елемент права на об'єднання, як це впливає із змісту ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Така позиція є цілком правильною. В літературі право на страйк як самостійне колективне трудове право за міжнародними актами та законодавством України досліджувала Г.І. Чанишева<sup>161</sup>.

Положення ст.44 Конституції України було покладено у підґрунтя Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року<sup>162</sup>, який містить окремий розділ III «Страйк». Положення ст.44 Конституції повністю відповідають ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Згідно з п.1. Д ст.8 учасники Пакту повинні забезпечувати право на страйк за умови його здійснення відповідно до закону кожної держави

---

<sup>161</sup> Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С. 288-313; Вона ж. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України //Право України. – 2000. - №12. – С.80-86.

<sup>162</sup> Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1998. - №34. – Ст.227.

Норми Закону в цілому відповідають положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої) та Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих. У ЄСХ (п) передбачається, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладення колективних договорів держави зобов'язуються сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання трудових спорів, а також визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у разі розбіжності інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів (п.п. 3-4 ст.6). Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими усі чотири пункти ст.6 ЄСХ (п) відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)»<sup>163</sup>. Оскільки ЄСХ (п) стала частиною національного трудового законодавства, то серед основних трудових прав з'явилося нове право - право працівників і роботодавців на колективні дії, передбачене п.4 ст.6 ЄСХ (п). Колективні дії роботодавців, як правило, мають форму локауту, який супроводжується звільненням усіх найманих працівників на невизначений термін. У більшості країн локаут не зупиняє, а перериває дію трудового договору (контракту) працівників, які звільняються. При цьому заробітної плати, пільг позбавляються усі працівники, включаючи й тих, хто не брав особистої участі у страйку<sup>164</sup>. Отже, перед законодавцем стоїть завдання визначити зміст права роботодавців на колективні дії.

Відповідно до ч.3 ст.36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності.

<sup>163</sup> Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року //Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.

<sup>164</sup> Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти та законодавство України //Право України. – 2000. - №12. – С.85.

В основу соціального захисту громадян покладено принцип соціальної справедливості, зі змісту ст.46 випливає, що держава забезпечує соціальний захист тим категоріям громадян, які мають у цьому причину з об'єктивних причин. Йдеться про право громадян на соціальний захист у старості, у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин та в інших випадках, передбачених законом.

Найважливішою юридичною гарантією прав і свобод є судовий захист. У ст.55 Конституції закріплено, що право і свободи людини і громадянина захищаються судом. Оскільки вказані права у цей час є конституційними, то змінюється механізм захисту цих прав у разі їх порушення. Конституція надає можливість безпосереднього звернення до суду з питань про захист трудових прав у разі їх порушення. Раніше майже усі індивідуальні трудові спори (за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП) спочатку розглядались в комісіях з трудових спорів.

У радянському трудовому законодавстві основні трудові права та обов'язки робітників і службовців закріплювалися в ст.2 Основ законодавства Союзу РСР про працю. Ця стаття відтворювалася в кодексах законів про працю союзних республік (ст.2 Кодексу законів про працю УРСР, ст.2 Кодексу законів про працю РРФСР<sup>165</sup> та ін.). Так, частиною 1 ст.2 КЗпП РРФСР «Основні трудові права та обов'язки робітників і службовців» передбачалося, що право громадян СРСР на працю забезпечується соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливостей господарських криз та ліквідацією безробіття. У ч.2 йшлося про те, що робітники і службовці реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про працю на підприємстві, в установі, організації. Робітники і службовці мають право на гарантовану державою заробітну плату відповідно до кількості та якості витраченої праці, право на відпочинок

<sup>165</sup> Кодекс законов о труде РСФСР: Официальный текст. – М.: Юридическая литература, 1972. – 126 с.



згідно із законами про обмеження робочого дня і робочого тижня та про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на безкоштовну професійну підготовку і безкоштовне підвищення кваліфікації, на об'єднання у професійні спілки, на участь в управлінні виробництвом, на матеріальне забезпечення за рахунок коштів держави у порядку державного соціального страхування в старості, а також у разі хвороби і втрати працездатності. Причому цей перелік був вичерпним, посилення на інші трудові права у статті 2 не було. Частиною 3 передбачалися три основні трудові обов'язки: дотримання трудової дисципліни, дбайливе ставлення до народного добра, виконання встановлених державою за участю професійних спілок норм праці. Норма аналогічного змісту містилася й у ст.2 КЗпП УРСР.

У деяких кодексах законів про працю союзних республік права робітників і службовців закріплювалися в самостійних статтях окремо від основних обов'язків. І хоча в ст.2 не було посилення на інші трудові права, визнавалося, що цими правами не вичерпується уся багатоманітність конкретних трудових прав працівників. Як відзначав В.С. Андреев, у порядку конкретизації, розвитку та доповнення основних прав законодавство про працю містить норми, які встановлюють конкретні правомочності робітників і службовців<sup>166</sup>. Отже, в радянській літературі визнавався багато в чому декларативний характер основних трудових прав робітників і службовців.

З часом ст.2 КЗпП УРСР зазнала змін, із змісту статті було виключено положення ідеологічного змісту та обов'язки робітників і службовців. Стаття 2 КЗпП, що визначала раніше основні трудові права і обов'язки працівників, в редакції Закону України від 5 липня 1995 року закріплює основні трудові права працівників.

Проте каталог основних трудових прав не зазнав суттєвих змін. Протягом майже 40 років дії Кодексу частину 2 ст.2 КЗпП було доповнено лише трьома правами – на вирішення колективних трудових (конфліктів) спорів, матеріальну допомогу в разі безробіття, звернення до суду для

---

<sup>166</sup> Андреев В.С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих. – М.: Знание, 1972. – С.5.

вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, а право на безкоштовну професійну підготовку і безкоштовне підвищення кваліфікації було виключено (останнє стало розумітися як обов'язок працівника). Хоча й було визнано, що цей перелік не є вичерпним, оскільки ч.2 ст.2 було доповнено посиланням на «інші права, встановлені законодавством».

У цей час стаття 2 КЗпП про основні трудові права працівників діє у такій редакції. Згідно з ч. 1 зазначеної статі право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Відповідно до ч.2 працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. У ч.2 ст.2 закріплені такі основні трудові права працівників: право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання у професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення у порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу у разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Потрібно відзначити, що два права із наведеного переліку прав, а саме право на матеріальне забезпечення у порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу у разі безробіття у цей час стосуються не сфери

праці, а сфери соціального забезпечення, їх забезпечення здійснюється за допомогою норм іншої галузі права – права соціального забезпечення.

Основні трудові права, передбачені ч.2 ст.2 КЗпП, повинні бути «каркасом» системи трудових прав працівників. Більшість із основних трудових прав докладно регламентуються в законах та інших нормативно-правових актах. Усі інші трудові права є похідними від зазначених прав і закріплюються в КЗпП, інших законах України: Законі України «Про відпустку»<sup>167</sup>, Законі України «Про охорону праці»<sup>168</sup>, Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»<sup>169</sup>, Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»<sup>170</sup> та ін. Із перелічених прав тільки право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією належним чином не забезпечено чинним трудовим законодавством. На жаль, цього недоліку не вдалося уникнути і розробниками проекту Трудового кодексу України.

Важливе значення також мають положення статті 2-1 КЗпП, згідно з якою Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. У ч. 1 ст. 22 КЗпП названі найбільш характерні ознаки, які не можуть слугувати критерієм для встановлення обмежень або переваг. На нашу думку, необхідно доповнити названу норму посиланням на інші обставини, оскільки даний перелік не є вичерпним, і спеціально відзначити, що будь-які обставини, не пов'язані безпосередньо з характером діяльності і діловими якостями працівника (його спеціальністю, кваліфікацією, професійними навичками, досвідом роботи, володіннями особливими знаннями, станом

<sup>167</sup> Про відпустку: Закон України від 15 листопада 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1997. - №2. – Ст.4.

<sup>168</sup> Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. - №49. – Ст.668.

<sup>169</sup> Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №45. – Ст.397.

<sup>170</sup> Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1998. - №34. – Ст.227.

здоров'я, психологічними якостями, необхідними для виконання дорученої роботи і т. ін.), не можуть бути покладені у підґрунтя будь-яких розрізень між працівниками. Як відзначає І.Я. Кисельов, у світлі Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації слід визнати незаконними вимоги роботодавців при прийнятті на роботу чи надалі відомостей про етнічне (національне) походження працівника<sup>171</sup>.

Дискримінація забороняється при здійсненні будь-якої правозастосовчої та управлінської діяльності у сфері праці.

Необхідно також передбачити заборону дискримінації при вирішенні питання про просування по роботі. Працівники повинні підвищуватися у посаді (просуватися по службі, отримувати більш високі розряди, категорії і т. ін.) на підставі об'єктивних характеристик, таких як продуктивність праці, кваліфікація і стаж роботи. З урахуванням особливостей змісту і організації праці в окремих галузях (сферах діяльності) ці критерії можуть бути конкретизовані в інших нормативно-правових актах. При просуванні по роботі необхідно також враховувати відношення працівника до своїх трудових обов'язків, додержання трудової дисципліни.

Ці ж критерії необхідно покласти у підґрунтя при направленні працівника для отримання професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації.

Необхідно також передбачити заборону дискримінації при встановленні умов праці в колективному договорі, угоді, локальному нормативно-правовому акті, трудовому договорі. У цей час відповідна норма відсутня в КЗпП, законах України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці»<sup>172</sup>. Це загальне правило необхідно конкретизувати щодо встановлення умов оплати праці: розміри заробітної плати та інші умови оплати праці визначаються залежно від кваліфікації працівника, складності робіт, що виконуються, кількості витраченої праці, тобто об'єктивних

<sup>171</sup> Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2005. – С.88.

<sup>172</sup> Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1995. - №17. – Ст.121.

характеристик трудової діяльності. Неприпустимо підвищувати чи знижувати розмір заробітної плати (змінювати інші умови оплати праці) на підставі статі, віку, національності та інших дискримінаційних ознак.

Обставини, які не пов'язані безпосередньо з діловими якостями працівника, змістом його праці, виконанням ним своїх трудових обов'язків, не можуть слугувати підставою для притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, переведення на іншу роботу, притягнення до надурочних робіт, обмеження в наданні передбачених законом пільг і переваг, розірвання трудового договору.

Обов'язок держави забезпечити громадянам право на працю, що впливає зі ст.2 КЗпП, розкривається у другому реченні частини першої даної статті шляхом зазначення на більш конкретні обов'язки держави перед працівниками (громадянами). Як роз'яснюють автори Науково-практичного коментарю до законодавства України про працю<sup>173</sup>, роль держави в реалізації права на працю зводиться відповідно до ст.2 КЗпП до такого: 1) створення умов для ефективної зайнятості населення; 2) сприяння працевлаштуванню; 3) сприяння підготовці та підвищенню трудової кваліфікації; 4) перепідготовка працівника.

Для правильного розуміння відмінностей у характері прав, зазначених у ч.1 ст.2 КЗпП, і сутності прав, перелічених у ч.2 тієї ж статті, варто звернути увагу на таке. Частина перша ст.2 КЗпП формулює права, що виходять за межі трудових і пов'язаних з ними правовідносин. Цим правам громадян кореспондують обов'язки держави та державних органів. Держава, з одного боку, начебто і прагне до надання цим правам громадян реального юридичного змісту, однак, з іншого боку, уникає формулювання їх як суб'єктивних прав, що захищаються судом.

Права працівників, викладені в ч.2 ст.2 КЗпП, також реалізуються переважно через конкретні правові норми. Однак їм кореспондують

---

<sup>173</sup> Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 6-те вид, доп. і переробл. – К.: А.С.К., 2005. – С.15.

обов'язки не держави та її органів, а власників (підприємств, установ, організацій). Тому законодавець прагне права працівників у ч.2 ст.2 КЗпП сформулювати більш визначено, конкретизувати їх у всій системі правових норм, створити механізм реалізації та забезпечення цих прав.

В окремих статтях КЗпП містяться норми про право громадян на об'єднання у професійні спілки (ст.243) та право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Статтею 243 передбачено, що відповідно до Конституції України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок.

Відповідно до ч.1 ст.245 КЗпП працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Перелік основних трудових прав, передбачений ст.2 КЗпП, не відповідає міжнародним трудовим стандартам. У цій статті відсутні деякі права, передбачені Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права. Зазначений перелік основних трудових прав не відповідає Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. та Хартії основних прав ЄС 2000 р. Зокрема, у ст.2 КЗпП не передбачаються такі основні трудові права як право на працевлаштування; право на захист персональних даних стосовно своєї особи; право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів; право на інформацію та консультації; право на страйк; право на

професійну підготовку і підвищення кваліфікації та ін. Закріплюється право на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) і відсутнє право на вирішення індивідуальних трудових спорів, хоча статтею й передбачено право звернення до суду для вирішення трудових спорів. Передбачається право на здорові та безпечні умови праці, формулювання якого не відповідає міжнародним нормам, які закріплюють право на справедливі та сприятливі умови праці. У ч.2 міститься посилання на «інші права, передбачені законодавством» і відсутнє посилання на міжнародні акти, ратифіковані Україною. Зрозуміло, що вони є частиною національного законодавства, але враховуючи своєрідність юридичного закріплення основних трудових прав, посилання на міжнародно-правові акти видається слушним.

У чинному КЗпП відсутня норма про основні трудові права роботодавця, які є елементом його правового статусу, і трудові права як сторони трудового договору.

Крім того, порушений принцип єдності трудових прав та обов'язків. Адже правам однієї сторони трудових правовідносин кореспондують обов'язки іншої. У КЗпП норми про основні обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу містяться в главі Х «Трудова дисципліна». Ці норми повинні бути включені до глави І «Загальні положення».

#### **4.2. Основні трудові права у проекті Трудового кодексу України**

У проекті нового Трудового кодексу України у ст.21 «Основні права працівника» міститься перелік з 21 права:

- 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також право на припинення трудових відносин;
- 2) право на рівні можливості за рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;
- 3) право на повагу до його гідності і честі та їх захист;

4) право на повну зайнятість та захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації;

5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;

6) право працюючих жінок на особливий захист материнства;

7) право працівників з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів) на соціальну інтеграцію та трудову реабілітацію;

8) право працівників-мігрантів на захист їх трудових прав;

9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними;

10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці та на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають умовам охорони праці;

11) право на заробітну плату за виконану роботу, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі;

12) забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;

13) участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні;

14) право на відпочинок;

15) право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів;

16) право на об'єднання у професійні спілки;

17) право на участь у веденні колективних переговорів;

18) право на страйк;

19) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;



20) право на захист від незаконного звільнення;

21) право на захист своїх трудових прав, у тому числі у суді.

Вважаємо за необхідне висловити низку зауважень як щодо самого переліку цих прав, так щодо їх формулювання. Зауваження слід висловити щодо назви статті, видається доцільним іменувати її «Основні трудові права працівників». Річ у тім, що у рамках трудових правовідносин працівник наділений й іншими правами, зокрема, правами на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, повної або часткової непрацездатності, однак їх реалізація відбувається на підставі норм іншої галузі права – права соціального забезпечення. На нашу думку, у ст.21 Трудового кодексу необхідно включити перелік основних трудових прав, реалізація яких забезпечується виключно нормами трудового права, що містяться у кодексі та інших актах трудового законодавства. Зазначені в цій статті такі права як захист від безробіття (п.4), участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні (п.13) необхідно виключити, оскільки вони стосуються не сфери праці, а сфери соціального забезпечення.

Потрібно також звернути увагу на те, що деякі із зазначених у ст.21 прав фактично дублюють або уточнюють принципи правового регулювання трудових відносин, викладені у ст. 3 проекту Трудового кодексу. Зокрема, право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їх трудових обов'язків із сімейними пов'язане з принципом рівних прав та можливостей і заборонаю дискримінації у сфері праці.

На нашу думку, недоцільним є об'єднання у п.1 права працівника на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, і права на припинення трудових правовідносин. Кожне з цих прав належить до різних груп основних трудових прав: перше є невід'ємним, невідчужуваним правом, елементом правового статусу працівника, інше – працівник набуває як сторона трудового договору, і це право є складовою юридичного змісту правовідносин. Право на припинення трудових правовідносин слід

розглядати як елемент права на укладення, зміну та припинення трудового договору. Право на працю не є тотожним праву на укладення трудового договору, як впливає із п.1 ст.21. Враховуючи принцип свободи і добровільності праці, працівник взагалі може не реалізувати право на працю.

У п.12 йдеться про забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці. Це положення не можна визнати основним трудовим правом працівника. У даному випадку йдеться про принцип правового регулювання трудових відносин, який слід закріпити у ст.3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин».

Передбачене п.15 право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договору взагалі не може бути визнано основним трудовим правом працівника, оскільки є одним з основних обов'язків роботодавця і передбачено ст.27 проекту ТК. За працівником необхідно закріпити не право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договору, а право на захист своїх трудових прав та інтересів у разі їх порушення. Таке право передбачено п.21. Крім того, як слушно зауважують автори монографії «Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу» відсутності у ст.21 права на укладення колективних угод свідчить про декларативність права вимагати від роботодавця дотримання ним умов угод, колективного договору, бо не можна вимагати їх дотримання, не маючи права укладати ці нормативні акти<sup>174</sup>.

Видається необхідним розмежувати у новому Трудовому кодексі України основні трудові права працівника та його права як сторони трудового договору. Такий підхід застосований російським законодавцем у Трудовому кодексі Російської Федерації. Передбачені ст.21 ТК РФ основні

<sup>174</sup> Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія /Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчаная, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева: Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – С.67.

права та обов'язки мають різну природу: одні з них належать до категорії статутних та складають елементи правового статусу громадянина-працівника, інші є складовою частиною трудових правовідносин між працівником і роботодавцем.

У переліку основних прав, передбаченому ст.21 проекту, недостатньо відображені особисті немайнові права працівника. Серед зазначених прав важливим є право працівника на захист його персональних даних. У літературі пропонується передбачити у новому Трудовому кодексі України право працівника на конфіденційність і захист від вторгнення в особисте життя<sup>175</sup>.

Однією з істотних ознак примусової праці, враховуючи положення Конвенції МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 року, виступає відсутність добровільної згоди працівника на виконання тієї чи іншої роботи. Цю ознаку необхідно зазначити у новому Трудовому кодексі. До примусової праці також слід віднести виконання роботи під загрозою будь-якого покарання (насильницького впливу) у випадках, коли працівник у передбачених законом випадках має право відмовитися від виконання роботи, зокрема при виникненні безпосередньої загрози для його життя і здоров'я внаслідок порушення вимог охорони праці.

Порівняльно-правовий аналіз змісту ст.2 проекту із стандартами прав людини ЄС свідчить про те, що у проекті не повністю враховано норми актів Європейського Союзу про права людини. У ст.2 проекту не передбачені такі права як право на працевлаштування, право на свободу пересування, право на професійне навчання, право на захист персональних даних стосовно своєї особи.

У п.11 закріплено право на заробітну плату за виконану роботу, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, однак не вказується на справедливий та задовільний характер винагороди. Як вже

---

<sup>175</sup> Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2006. – С.18.

відзначалося, в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права закріплюється право на справедливу та задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, яке доповнюється, за необхідності, іншими засобами соціального забезпечення. У ст.21 зазначене право слід сформулювати як право працівника на своєчасну і в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини. Водночас потрібно зауважити, що незважаючи на те, що в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права йдеться про справедливу заробітну плату, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, Україна це зобов'язання не виконує. Ратифікуючи Європейську соціальну хартію (переглянуту) Законом від 14 вересня 2006 року, статтею 4 якої закріплюється право на справедливу винагороду, Україна також не взяла на себе зобов'язання, передбачене ч.1 зазначеної статті: «Визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень».

У ст.2 відсутнє одне з колективних трудових прав – право на участь в управлінні підприємством, визнане в міжнародних і регіональних актах про права людини, зокрема в актах МОП: Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., Рекомендації МОП №94 про співпрацю на рівні підприємства 1982 р.<sup>176</sup>, Рекомендація МОП №129 про зв'язки на підприємстві 1967 р., Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р.<sup>177</sup>.

В Європейській соціальній хартії (переглянутій) принцип забезпечення участі працівників в управлінні організацією реалізований у ст. 6 «Право на укладання колективних договорів», ст.21 «Право на інформацію і консультації», ст.22 «Право брати участь у визначенні та поліпшенні умов

<sup>176</sup> Рекомендація МОП №94 про співпрацю на рівні підприємства 1952 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.580.

<sup>177</sup> Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.962-964.

праці та виробничого середовища». Усі три статті увійшли до переліку статей та пунктів частини II ЄСХ (п), передбаченого Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 14 вересня 2006 р.

Принципу участі працівників в управлінні підприємством надається важливого значення в Європейському Союзі як на національному рівні, так і на загальноєвропейському (наднаціональному) рівні. Під «участю» розуміється сукупність засобів, які мають працівники, для того, щоб впливати на рішення, котрі приймаються підприємством, на якому вони працюють<sup>178</sup>. На рівні ЄС право працівників на інформування і консультації на підприємстві закріплено у ст.27 Хартії ЄС про основні права 2000 р.

Гармонізації порядку проведення інформування і консультацій на підприємствах у державах-членах присвячено Директиву 2002/14/ЄС про встановлення загальних положень про інформування та консультування працівників в ЄС<sup>179</sup>. Принципу забезпечення участі працівників в управлінні організацією присвячено також прийняту Радою 22 вересня 1994 р. Директиву 94/45/ЄС про заснування в організаціях і групах організацій, що діють у масштабі ЄС, європейського комітету підприємства або процедури з метою інформування працівників і проведення з ними консультацій<sup>180</sup>, Директиву Ради 2001/86/ЄС від 8 жовтня 2001 р. про доповнення Статуту європейського акціонерного товариства правилами, що регулюють залучення працівників до управління<sup>181</sup>, і Директиву Ради 2003 /72/ЄС від 22 липня 2003 р. про доповнення Статуту європейського кооперативного товариства правилами, що регулюють залучення працівників до управління<sup>182</sup>.

Право працівників та їх представників на участь в управлінні організацією, проголошене в міжнародних актах, у чинному законодавстві

<sup>178</sup> Ризаева А. Правовое регулирование участия трудящихся в управлении компанией в Европейском Союзе //Право и экономика. – 2006. - №4. – С.64-66.

<sup>179</sup> Директива Европейского Парламента и Совета 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском Союзе //ОJ 2002 L 080/29).

<sup>180</sup> Директива 94/95/ЕС об европейском производственном совете от 22 сентября 1994 г. //ОJ 1994 L 254.

<sup>181</sup> Директива Совета 2001/86/ЕС от 8 октября 2001 г. //ОJ 2001 L 294/22.

<sup>182</sup> Директива Совета 2003/72/ЕС от 22 июля 2003 г. //ОJ 2003 L 207/25.

України належним чином не реалізований. Положення актів МОП, Ради Європи, Європейського Союзу не знайшли відображення у проекті Трудового кодексу України, що свідчить про його невідповідність міжнародним стандартам права працівників на участь в управлінні організацією. Серед основних прав працівників, перелік яких міститься у ст.21 проекту, серед 21 права відсутнє право на участь працівників в управлінні організацією, а також право на працівників на інформування та консультації на підприємстві. У ст.21 закріплене тільки одне право, що стосується участі працівників в управлінні організацією – право на участь у веденні колективних переговорів, хоча й це право, як вже відзначалося, слід було іменувати правом на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів і колективних угод.

Аналіз чинного законодавства дозволяє дійти висновку: в Україні ще сформовано правову базу, що забезпечує право працівників та їх представників на участь в управлінні організаціями, яка б відповідала міжнародним стандартам. Для реалізації зазначеного принципу необхідно включити до глави I Книги шостої проекту нового Трудового кодексу України, проекту Закону України «Про соціальний діалог» спеціальні норми про участь працівників та їх представників в управлінні організацією, прийняти Закон України «Про трудові колективи», про який згадується у ст.65 Господарського кодексу України. Відсутність відповідних норм у проекті Трудового кодексу України тим більше є не зрозумілою, оскільки у ст.3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» проголошується окремий дев'ятнадцятий принцип забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем, проте у самому Кодексі цей принцип залишився нереалізованим.

Закріплення основних колективних трудових прав, таких як права на свободу об'єднання, що включає право створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у сфері праці, права на участь в управлінні організацією, права на колективні переговори і

укладення колективних договорів і угод, права на вирішення колективних трудових спорів, включаючи право на страйк, права на інформацію та консультації у ст.2 має важливе теоретичне і прикладне значення. Г.І. Чанишева, досліджуючи колективні трудові відносини як складову предмету трудового права України, зв'язала юридичний зміст колективних трудових правовідносин з колективними трудовими правами<sup>183</sup>. Вчений визначила значення категорії колективних трудових прав як елемента правового статусу працівників, роботодавців та їхніх представників і елемента колективних трудових правовідносин, в рамках яких ці права реалізуються. Г.І. Чанишева також відзначила, що створення дійового юридичного механізму забезпечення (реалізації, охорони і захисту) колективних трудових прав є одним з перспективних напрямків розвитку сучасного трудового права<sup>184</sup>.

Необхідність закріплення зазначених колективних трудових прав у ст.2 обумовлюється і реалізацією різних організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. У науці трудового права виділяються такі основні форми соціального діалогу: формування і діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; укладення колективних угод і колективних договорів; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь працівників у розподілі прибутку, доходів організації; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань, спільних рішень; інші форми, визначені законами, колективною угодою, колективним договором, іншим локальним нормативно-правовим актом організації<sup>185</sup>. Зазначені форми напряму пов'язані з реалізацією працівниками, їх представниками відповідних колективних трудових прав.

<sup>183</sup> Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Автореф. ...дис. докт. юрид. наук. – Харків, 2002. – С.10.

<sup>184</sup> Там само. – С.29.

<sup>185</sup> Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2006. – С.16.

Перелік основних трудових прав працівників у ст.2 необхідно доповнити правом на інформацію і консультації в рамках підприємства, установи, організації, реалізацію якого пропонується здійснювати за допомогою спеціального локального нормативно-правового акту про надання інформації та порядок проведення консультацій. Інформація, яка надається роботодавцем, повинна включати по можливості усі питання, які цікавлять працівників і стосуються роботи підприємства та його перспектив у цей час і майбутньому. Інформація може надаватись з різних питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав і законних інтересів працівників, а також результатів господарської діяльності підприємств, аз винятком інформації, яка може бути заборонена для поширення або віднесена до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди сторонам. Обсяг останньої інформації пропонується визначати угодою сторін у локальному нормативно-правовому акті поряд з інформацією, що становить комерційну таємницю. При визначенні обсягу інформації, яка обов'язково повинна надаватись роботодавцем, слід враховувати положення Рекомендації МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і трудящими на підприємстві 1967 року<sup>186</sup>.

В п.17 передбачено право на участь у веденні колективних переговорів і не вказується про право на укладення колективних договорів і угод. На нашу думку, перелік основних прав працівників необхідно доповнити правом на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і колективних угод, а також на інформацію про виконання колективного договору, колективної угоди. Потрібно відзначити, що у проекті Трудового кодексу, на відміну від чинних КЗпП, Закону України «Про колективні договори і угоди» реалізований принцип реального визнання права на колективні переговори. У Книгу шосту «Колективні трудові відносини» проекту включено окрему главу 2 «Колективні переговори та укладання

---

<sup>186</sup> Рекомендація МОП №129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.839-841.



колективних договорів і угод». В окремих статтях йдеться про колективні переговори та укладення колективного договору, угоди (ст.346), підготовку до ведення колективних переговорів (ст.347), утворення об'єднаного представницького органу для ведення колективних переговорів, укладення колективного договору або угоди (ст.348), порядок ведення колективних переговорів (ст.349), гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів (ст.350).

Що стосується глави 2 проекту Кодексу у частині врегулювання колективних переговорів, то вважаємо за доцільне висловити наступні зауваження. Викликає зауваження назва ст.346 «Колективні переговори та укладення колективного договору, угоди», яка співпадає з назвою глави 2. Вочевидь, що статтю 346 необхідно було назвати «Право на колективні переговори та укладення колективного договору і колективної угоди».

Норми про угоди вперше включено до проекту Трудового кодексу, адже у чинному КЗпП такі норми відсутні. В літературі зверталася увага на необхідність іменування таких угод колективними угодами<sup>187</sup>.

Потрібно звернути увагу на принципово нові норми проекту, які є новелою у вітчизняному законодавстві. Частиною 3 ст. 346 передбачено, що колективні переговори є обов'язковими, якщо цього вимагає хоча б одна сторона соціального діалогу. Ухилення від колективних переговорів тягне за собою відповідальність, встановлену законом. Як впливає із ст. 10 чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» роботодавець зобов'язаний вести колективні переговори, але не зобов'язаний укладати колективний договір. Не усі колективні переговори завершуються підписанням колективного договору, колективної угоди, якщо сторонами не прийнятий узгоджений проект. Тому правильно за чинним Законом вести мову саме про право на колективні переговори. У проекті Трудового кодексу передбачається новий підхід. Відповідно до ч.6 ст.349 переговори тривають

---

<sup>187</sup> Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: Монографія. – Одеса: Юридична літ-ра, 2001. – С.139; Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – С.172.

не більше трьох місяців. По закінченні цього терміну має бути укладений колективний договір чи угода, або підписано протокол розбіжностей, на підставі якого кожна із сторін визначає свої дії. Фактично у проекті Трудового кодексу України передбачено нову модель права на колективні переговори, якому кореспондує обов'язок роботодавця укласти колективний договір з узгоджених умов.

Як вже відзначалося, головною ознакою віднесення до основних трудових прав є не звідність того чи іншого права до інших основних прав. Це положення не дотримано при формулюванні переліку основних трудових прав у ст.21 проекту. Закріплене у п.19 право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, не може бути віднесено до основних трудових прав працівника. Як слушно зауважували С.О. Іванов і Р.З. Лівшиць, право на відшкодування шкоди не може вважатися основним, оскільки воно є частиною більш загального, основного права – права на здорові та безпечні умови праці<sup>188</sup>. У п. 10 ст.21 проекту передбачено право на належні, безпечні та здорові умови праці. Право на захист від незаконного звільнення, встановлене п.20, слід визнати складовою іншого основного права – права на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді (п.21).

У п. 21 ст. 21 закріплюється право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. Слід погодитися з І.В. Лагутіною, яка пропонує зазначене основне трудове право працівника сформулювати наступним чином – право на захист своїх трудових прав та інтересів<sup>189</sup>. На думку вченого, зазначене право включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема, удаватися до способів самозахисту трудових прав.

---

<sup>188</sup> Іванов С.А., Лівшиць Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М.: Изд-во «Наука», 1982. – С.113.

<sup>189</sup> Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – С.14.

На нашу думку, доцільно було сформулювати у п.21 зазначене право як право на захист своїх трудових прав та інтересів, включаючи самозахист<sup>190</sup>.

Перелік основних трудових прав працівників, передбачений ст.2 чинного КЗпП, не є вичерпним. У ч.2 зазначеної статті міститься посилання на інші права, встановлені законодавством. Такий підхід законодавця є правильним, оскільки неможливо в одній статті Закону дати вичерпний перелік цих прав, який не є статичним. Однак у ст.21 проекту не міститься посилання на інші трудові права працівників, тобто перелік цих прав є вичерпним. Як слушно зауважують фахівці Головного науково-експертного управління Секретаріату Верховної Ради України у висновку на проект Трудового кодексу України, не обґрунтованим є встановлення вичерпного переліку основних прав працівників (ст.21). Навіть закріплені Конституцією України права та свободи людини і громадянина (вони теж основні) не є вичерпними (ст.22). З огляду на соціально-захисний характер норм трудового права доцільно зазначити, що вичерпний характер можуть мати тільки обов'язки працівника та кореспондуючи їм права роботодавця.

Основні трудові обов'язки роботодавця потрібно зв'язати з основними трудовими правами працівника, передбаченими ст.2. Це має важливе значення для забезпечення і захисту зазначених прав. Без покладання відповідних обов'язків на роботодавця основні трудові права працівника перетворюються у декларації, а працівник позбавляється можливості звернутися до юрисдикційного органу в разі їх порушення.

У проекті Трудового кодексу закріплюються такі основоположні принципи і права як недопущення дискримінації у сфері праці (ст.4) та заборона примусової праці (ст.5). При закріпленні принципу недопущення дискримінації у новому Трудовому кодексі України необхідно мати на увазі, що його зміст не зводиться лише до недопущення обмеження у трудових

---

<sup>190</sup> Про самозахист як особливу неюрисдикційну форму захисту індивідуальних і колективних трудових прав працівників див. докл.: Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: Дис. ...канд. юрид. наук.* – Одеса, 2007 (підрозділ 3.1. «Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав», підрозділ 3.2. «Способи та межі самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів»).

правах і свободах. У сучасному світі цього вже недостатньо. Міжнародне право зробило наступний крок у напрямку захисту від дискримінації. Світовою спільнотою визнано, що з даним принципом наряду пов'язаний принцип рівності прав і можливостей працівників. У підтвердження цього можна послатися на ст.1 Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, відповідно до якої термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до **знищення або порушення рівності можливостей чи поводження** в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до **знищення або порушення рівності можливостей чи поводження** в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.<sup>191</sup>

Дане визначення дискримінації містить дві ознаки, які характеризують це поняття. По-перше, дискримінацією вважається не засноване на ділових якостях і змісті праці розрізнення, недопущення або перевага; по-друге, це розрізнення, недопущення або перевага повинні приводити до ліквідації або порушенню рівності можливостей чи поводження в галузі праці і занять. Крім Конвенції МОП № 111, можна звернутися до Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року.

Таким чином, національне законодавство має орієнтуватися як на забезпечення рівності прав і свобод, так і на створення рівності можливостей і поводження. Це означає, по-перше, що відмінності у правовому статусі працівників повинні ґрунтуватися на належності до різних за умовами і родом трудової діяльності категоріям. В основу диференціації умов праці слід покласти об'єктивні характеристики трудової діяльності (складність

---

<sup>191</sup> Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.648.

праці, умови виконання роботи та ін.) і ділові якості працівників (кваліфікація, виконавство і т. ін.). По-друге, для окремих категорій працівників з метою забезпечення рівності можливостей можуть (і повинні) передбачатися переваги. Шляхом встановлення додаткових юридичних гарантій для осіб, які можуть підлягати дискримінації (жінки, інваліди, національні меншини і т. ін.), ліквідується фактична нерівність. По-третє, у правозастосовчій діяльності має бути забезпечено рівність поводження роботодавця до працівників. Обставини, не пов'язані безпосередньо з діловими якостями працівника, змістом його праці, якістю виконання ним своїх трудових обов'язків, не можуть слугувати підставою для притягнення до дисциплінарної або матеріальної відповідальності, переведення на іншу роботу, притягнення до надурочних робіт, обмеження у наданні передбачених законом пільг і переваг, розірвання трудового договору. Рівність поводження має забезпечуватися при вирішенні питань прийняття на роботу, підвищення у посаді, професійної підготовки, підвищення кваліфікації тощо.

Таким чином, ст.4 проекту видається доцільним іменувати «Рівність прав і можливостей та заборона дискримінації у сфері праці».

При закріпленні принципу свободи договорів про працю та заборони примусової праці у новому Трудовому кодексі України необхідно виходити з цих конституційних положень, які, у свою чергу, ґрунтуються на ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Потрібно відзначити, що міжнародні акти не пов'язують право на працю з гарантіями отримання роботи з обраної професії, спеціальності. У них підкреслюється необхідність надання кожному **можливості** заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Як відзначає Д.А. Паньков, у трудовому праві свобода праці як принцип перетворюється у свободу договорів про працю, яка передбачає

добровільний характер укладення таких договорів<sup>192</sup>. Свобода укладення договорів про працю як юридична категорія передбачає, що його сторони не пов'язані будь-яким обов'язком вступати у договірні відносини і самостійно визначають конкретні умови угоди про працю. Договори про працю є відображенням договірного принципу залучення до праці працівника, що дозволяє задовольняти інтереси не тільки самого працівника у виборі роду і місця трудової діяльності, а й потребу роботодавців у підборі кваліфікованих кадрів з урахуванням виробничих вимог і специфіки завдань, які стоять перед даним колективом працівників. Крім того, договірний характер праці у поєднанні з широкими можливостями вибору професії гарантує справжню свободу і добровільність праці.

Виходячи з цього, Д.А. Паньков слушно пропонує даний принцип іменувати принципом свободи договорів про працю та заборони примусової праці<sup>193</sup>. Таким чином, видається доцільним змінити назву ст.5 проекту та іменувати її «Свобода договорів про працю та заборона примусової праці».

---

<sup>192</sup> Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: Дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – С.38.

<sup>193</sup> Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: Автореф. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – С.16.

## Висновки до Розділу IV

Конституція України зорієнтована на визнання природно-правової доктрини прав людини.

Норми Конституції України, якими встановлено такі основні трудові права як право на працю, право на страйк повністю відповідають міжнародним стандартам, зокрема положенням Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Серед конституцій держав-учасниць СНД у Конституції України найбільш повно закріплено право на працю та його гарантії. Таким чином, Україна забезпечила як наступність положення про право на працю відповідній нормі Конституції СРСР, яка гарантувала кожному громадянину СРСР право на працю та захищала його, так і виконала своє зобов'язання з аналогічної норми Пакту.

В Конституції України не закріплюються такі основні трудові права як право на колективні переговори і укладення колективних договорів, право на участь в управлінні організацією, передбачені конституціями деяких держав.

Основні трудові права, передбачені ч.2 ст.2 КЗпП, є «каркасом» системи трудових прав працівників. Більшість із основних трудових прав докладно регламентуються в законах і є похідними від зазначених прав. Із перелічених прав тільки право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією належним чином не забезпечено чинним трудовим законодавством. На жаль, цей недолік притаманний й проекту Трудового кодексу України. Перелік основних трудових прав, закріплений ст.2 КЗпП, не відповідає повною мірою міжнародним трудовим стандартам.

Дослідження питання реалізації у національному законодавстві основоположних принципів і прав у сфері праці, проголошених Декларацією МОП від 18 червня 1998 року, дозволяє дійти наступних висновків. Першим принципом, проголошеним у Декларації, є свобода асоціації та реальне визнання права на колективні переговори. Законодавство України у цій сфері

в цілому відповідає міжнародним трудовим стандартам. Водночас Закон України «Про організації роботодавців», який містить дискримінаційні норми про їх легалізацію, необхідно привести у відповідність зі ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст.2 Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію, ст.11 Конвенції про захист прав людини і основних свобод 1950 р., ст.5 Європейської соціальної хартії (переглянутої), які є частиною національного законодавства України.

Чинне трудове законодавство України не враховує повною мірою положення Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р.<sup>194</sup>, ратифікованої Україною у 1994 р. Чинним Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року<sup>195</sup> недостатньо повно врегульовано процедуру колективних переговорів, які є самостійною організаційно-правовою формою соціального діалогу у сфері праці та потребують більш виваженого підходу з боку національного законодавця. Закон України чітко не визначає принципи, сторони колективних переговорів, не вирішує питання про визначення повноважного представництва сторін. Закріплюючи державний, галузевий, територіальний, виробничий рівень переговорів, Закон не розмежовує належним чином компетенцію, цілі, завдання окремих рівнів, зокрема, галузевого і національного. Законом України «Про колективні договори і угоди» не передбачене право представників працівників вести колективні переговори у разі відсутності первинних профспілкових організацій.

Наступний основоположний принцип і право – скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці. Положення Конвенції МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. та Конвенції МОП №105 про скасування примусової праці 1957 р. втілені у національному законодавстві.

---

<sup>194</sup> Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180-1183.

<sup>195</sup> Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року //Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №36. – Ст.361.



Водночас у національному законодавстві відсутнє чітке визначення поняття примусової праці відповідно до ст.2 Конвенції МОП №29 про примусову працю 1930 р., а також поняття дискримінації згідно з Конвенцією МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 р., ратифікованих Україною.

До основоположних принципів і прав у сфері праці, визначених Декларацією, належить принцип недопущення дискримінації у галузі праці та занять. Цей принцип отримав досить докладну регламентацію в актах МОП: Конвенція МОП №111 та Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р.<sup>196</sup>; Конвенція МОП №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.<sup>197</sup> та Рекомендація МОП №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.<sup>198</sup>, Конвенція МОП №156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р.<sup>199</sup>, Рекомендація МОП №165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р.<sup>200</sup>, Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р.<sup>201</sup>, Рекомендація МОП №162 щодо літніх працівників 1980 р.<sup>202</sup>.

<sup>196</sup> Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.

<sup>197</sup> Конвенція МОП №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. // Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.538-541.

<sup>198</sup> Рекомендація МОП №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.

<sup>199</sup> Конвенція МОП №156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1201-1205.

<sup>200</sup> Рекомендація МОП №165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1206-12011.

<sup>201</sup> Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1373-1384.

<sup>202</sup> Рекомендація МОП №162 щодо літніх працівників 1980 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1173-1179.

У національному законодавстві враховано положення зазначених актів МОП. У ст.24 Конституції України закріплюється рівність прав і свобод, усі громадяни є рівними перед законом. Забезпечення рівності прав і заборона дискримінації передбачається у трудовому законодавстві. У ст.2-1 КЗпП закріплюється рівність трудових прав усіх громадян, ст.22 КЗпП гарантується рівність прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Водночас у ст.22 КЗпП не враховано положення про заборону непрямої дискримінації.

З 1 січня 2006 р. набув чинності Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»<sup>203</sup>, метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. У ст. 1 Закону визначається поняття дискримінації за ознакою статі як дії чи бездіяльності, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Останній четвертий основоположний принцип і право – принцип реальної заборони дитячої праці закріплений у Конвенції МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р.<sup>204</sup>, Конвенції МОП №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р.<sup>205</sup>, Рекомендації МОП №146 щодо мінімального віку для прийому на

---

<sup>203</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2005. - №52. – Ст.561.

<sup>204</sup> Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.988-994.

<sup>205</sup> Конвенція МОП №182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542-1545.

роботу 1973 р.<sup>206</sup>, Рекомендації МОП №190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р.<sup>207</sup> Законодавство України приведено у відповідність з положеннями зазначених актів. Законом України від 3 лютого 2005 р. статтю 21 «Дитина і праця» Закону України «Про охорону дитинства» доповнено частиною 5, в якій майже дослівно відтворено положення Конвенції МОП №182 про найгірші форми дитячої праці.

При визначенні змісту ст.2 необхідно враховувати основні трудові права, що містяться не тільки в актах МОП, а й у Загальній декларації прав людини, у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, прийнятим Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. Вони містять:

- право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- право на справедливі та безпечні умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;
- право на рівну оплату за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації;
- право на справедливую та задовільную винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, яке доповнюється, за необхідності, іншими засобами соціального забезпечення;
- право на створення професійних спілок і вступ до професійних спілок для захисту своїх інтересів;
- право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку;

---

<sup>206</sup> Рекомендація МОП №146 щодо мінімального віку для прийому на роботу 1973 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.995-998.

<sup>207</sup> Рекомендація МОП №190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1546-1549.

- право на однакову для усіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;

- право на страйки за умов його здійснення відповідно до закону кожної країни;

- право на захист від безробіття;

- право на юридичний захист своїх прав, конкретні форми якого встановлюються правовою системою кожної країни.

При цьому особлива охорона повинна бути надана працюючим матерям та підліткам (ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права).

## ВИСНОВКИ

Основні трудові права і свободи людини є найважливішою складовою загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та визначають рамки національного трудового права будь-якої демократичної країни. Метою національного трудового законодавства слід вважати встановлення державних гарантій трудових прав і свобод, захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців.

Чимало юристів на Заході вважають, що соціальна функція трудового права не повинна замикатися тільки на охороні праці. У цей час виявляється ще один бік цієї функції – турбота про найбільш повне закріплення та послідовний розвиток прав людини у сфері праці. В роботах з трудового права проблематиці прав людини приділяється усе більше уваги<sup>208</sup>.

Необхідність забезпечення основних прав людини у сфері праці обумовлює доцільність виділення у системі трудового права самостійного правового інституту з відповідною назвою, норми якого закріплювали б обсяг і зміст основних трудових прав, правові засоби їх забезпечення, характеристику права на працю як одного з найважливіших трудових прав людини і громадянина.

Основні трудові права, закріплені в міжнародних актах, ратифікованих Україною, Конституції, Трудовому кодексі України є правовою базою для інших похідних трудових прав працівника і роботодавця. Кожне основне трудове право реалізується через більш або менш велику сукупність норм, через певний інститут трудового права.

Основні трудові права працівника поділяються на дві групи прав, які мають різну правову природу: одні з них належать до категорії статутних і складають елементи правового статусу фізичної особи – працівника, інші ж є складовою змісту трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Враховуючи це, одна група прав безпосередньо впливають із Конституції,

---

<sup>208</sup> Human rights and labour law. London, 1993; Byre A. Human rights at the workplace. London, 1988.

міжнародних актів, ратифікованих Україною, інших законодавчих актів, а друга – набувається в результаті поведінки працівника як сторони трудових правовідносин.

Систему основних трудових права складають права, регламентація та забезпечення яких здійснюється за допомогою трьох груп джерел: перша – міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП), друга – акти регіонального рівня (акти Ради Європи, Європейського Союзу, інших регіональних організацій), третя – акти національного законодавства, якими встановлено гарантії здійснення та захисту основних трудових прав. Міжнародно-правові акти про права людини містять цілий комплекс трудових прав людини, покладають на держави обов'язок їх виконувати. Цей комплекс складається з конкретних трудових прав, що у сукупності є міжнародними стандартами трудових прав людини. Зазначені норми-стандарт є нормативно-правовою основою для удосконалення національного трудового законодавства, приведення його у відповідність з вимогами стандартів.

Система трудових прав, яка складається з індивідуальних і колективних трудових прав, носить динамічний характер, здатна змінюватися та розширюватися. На її розвиток впливають такі об'єктивні чинники як рівень розвитку суспільства, його демократизації, ступінь входження у міжнародний та європейський правові простори.

Однією з особливостей сучасного міжнародно-правового регулювання прав людини є тенденція до єдиного правового регулювання усіх прав людини – громадянських, політичних, економічних, соціальних, культурних. Саме такий підхід застосовано в міжнародних актах, прийнятих наприкінці ХХ ст. (Декларація тисячоліття ООН від 8 вересня 2000 р., Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р.). Міжнародно-правова регламентація трудових прав відбувається узгоджено у комплексі інших соціально-економічних прав. Серед соціальних прав, проголошених у міжнародних актах та актах регіональних організацій, трудові права займають важливе місце.

Трудовим правам, які мають загальні риси з іншими соціальними правами людини, водночас властиві ознаки юридичної своєрідності. Трудові права є менш універсальними і поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Реалізація трудових прав залежить від рівня економічного розвитку і пов'язана з виконанням державою певних обов'язків у сфері соціальної політики. Деякі трудові права сформульовані у вигляді оціночних базових положень, наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності. Серед основних трудових прав, закріплених у міжнародних актах, є мінімальні соціальні стандарти робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. Їх реалізація у національній юридичній практиці потребує встановлення відповідних державних соціальних стандартів та соціальних гарантій. Основні трудові права конкретизуються в трудових правах, передбачених нормами різних галузевих інститутів (заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці та ін.). Норми, в яких закріплюються основні трудові права, є «каркасом», стрижнем, навколо якого групуються багато чисельні норми трудового законодавства.

Головною ознакою основних трудових прав є не звідність того чи іншого права до інших основних прав. Кожне основне трудове право є комплексним за своїм змістом і може бути розглянуто як сукупність більш дрібних прав (наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, передбачене ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, право на справедливі умови праці, закріплене у ст.2 Європейської соціальної хартії (переглянутої)).

Акцент на правах людини підвищує роль цивілізаційних загальнодемократичних цінностей, міжнародних трудових стандартів, закріплених в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. У багатьох розвинутих країнах не тільки проголошено прихильність загально

цивілізаційним цінностям, а й ратифіковано міжнародні та регіональні акти про права людини, оголошено про пріоритет міжнародного права відносно внутрішнього права. Чимало загальновизнаних стандартів про права людини діють у цих країнах як внутрішнє право, розглядаються як найважливіше джерело національного трудового права, а у деяких країнах навіть як саме головне його джерело.

Сучасні міжнародні стандарти трудових прав ґрунтуються на наступних принципових положеннях: трудові права як особисті блага є невід'ємними та невідчужуваними, вони базуються на принципах свободи, рівності, заборони дискримінації у сфері праці. У цьому значенні трудові права слід розглядати як природні права. З іншого боку, обсяг, зміст трудових прав визначаються державою; утвердження і забезпечення трудових прав людини є обов'язком держави, яка повинна створювати належні умови для реалізації прав людини у сфері праці; система трудових прав складається з індивідуальних і колективних трудових прав, вона носить динамічний характер, здатна змінюватися та розширюватися; індивідуальні та колективні трудові права тісно взаємопов'язані, водночас реалізація колективних трудових прав не може обмежувати індивідуальні трудові права, знижувати закріплений законодавством їхній рівень.

Основними тенденціями розвитку трудових прав на початку XXI ст. є такі: єдність приватних і публічних засад; посилення значення міжнародних стандартів трудових прав; новий комплексний підхід до трудових прав та їх правового опосередкування, створення умов для всебічного розвитку людської особистості; недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; визнання соціального діалогу працівників і роботодавців (їх представників) основним принципом реалізації трудових прав та свобод.

Значний вплив на трудові права здійснюють процеси глобалізації світової економіки, у зв'язку з чим особливу значимість у глобальній



економіці набуває повага прав працівників і правових норм на підставі справедливості, солідарності та гендерної рівності. Серед основних напрямків впливу процесів глобалізації на трудові права людини потрібно виділити зростання ролі транснаціональних корпорацій, активізацію трудової міграції, посилення значення міжнародних трудових стандартів. В умовах глобалізації особливу увагу слід приділяти забезпеченню основних трудових прав, проголошених Декларацією МОП основних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р.: а) свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальної заборони дитячої праці; d) та недопущення дискримінації в галузі праці та занять. Декларація привертає увагу світового співтовариства до зазначених основних трудових прав, оскільки вони є передумовою розвитку інших прав працівників у сфері праці в кожній країні.

Порівняльно-правовий аналіз міжнародних трудових норм та законодавства України щодо основних трудових прав дозволяє дійти висновку, що законодавство України не повністю відповідає вимогам міжнародних трудових норм про основні трудові права, хоча в окремих випадках, зокрема, щодо захисту прав дітей та підлітків, містить навіть більш високі стандарти. Для забезпечення повної відповідності необхідно провести адаптаційну діяльність шляхом внесення до Конституції України, актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України змін та доповнень, зміст яких викладений у дисертації. Перелік основних трудових прав, закріплений у Конституції України, не відповідає повною мірою положенням Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Тільки окремі трудові права, які містяться у зазначених актах, відтворено у тексті Основного Закону. Зміст ст. 21 «Основні права працівника» проекту Трудового кодексу України необхідно привести у відповідність з положеннями ратифікованих Україною статей Європейської соціальної хартії (переглянутої) та іменувати її «Основні

трудо́ві права працівника». У дисертації сформульовані й інші конкретні пропозиції щодо адаптації національного законодавства у сфері основних трудових прав до міжнародних стандартів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Аметистов Э.М. Международное трудовое право и рабочий класс. – М.: Международные отношения, 1970. – 184 с.
2. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. – М.: Международные отношения, 1982. – 272 с.
3. Андреев В.С. Охрана трудовых прав рабочих и служащих. – М.: Знание, 1972.
4. Андрійів В. Трудові права у системі природного та позитивного права //Право України. – 2007. - №6. – С.61-64.
5. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: Опыт комплексного исследования. – М., 1999.
6. Астров П.И. Русская фабричная медицина. – М., 1911.
7. Астров П.И. Юридические предпосылки рабочего права. – М., 1911.
8. Асбьорн Ейде. Економічні, соціальні та культурні права як права людини/ В кн.: Економічні, соціальні та культурні права /Під ред. А. Ейде, К. Краузе, А. Розаса; Пер. в англ. Г.Є. Краснокутського; Наук. ред. Г.І. Чанишева. – О.: АО Бахва, 2006. – Розділ 2.
9. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. – М., 1966.
10. Бахин С.В. О классификации прав человека, провозглашенных в международных соглашениях //Правоведение. – 1991. – №2. – С.16-21.
11. Бегичев Б.К. Трудовая правосубъектность советских граждан. – М. : Юрид. лит., 1972.
12. Богатыренко З.С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности Международной организации труда //Труд за рубежом. – 2003. - №3. – С. 129-158.

13. Богатыренко З.С. Применение Конвенций МОТ в Российской Федерации: реальность и перспективы //Труд за рубежом. – 2004. - №4. – С.189.
14. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. – К.: Знання, 2005. – 381 с.
15. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
16. Борута І., Чанишева Г.І. Трудове право ЄС: Навчальний посібник. – Одеса: Одеська національна юридична академія, 2004. – 91 с.
17. Борьба против эксплуатации детского труда. МБТ. – Женева, 2002. – С.10.
18. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь, 1992.
19. Byre A. Human rights at the workplace. London, 1988.
20. Гессен В.М. Возрождение естественного права. – СПб, 1902.
21. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. – М.: Международные отношения, 2000. – 264 с.
22. Еллинек Г. Декларация прав человека и гражданина /Репринтное воспроизведение издания 1906 года. Приложение к репринтному изданию Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о защите прав человека и основных свобод. – Одесса: «Юридична література», 2006.
23. Економічні, соціальні та культурні права /Під ред. А. Ейде, К. Краузе, А. Розаса; Пер. в англ. Г.Є. Краснокутського; Наук. ред. Г.І. Чанишева. – О.: АО Бахва, 2006. – 728 с.
24. В будущем нет места детскому труду. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 90-я сессия 2002 г. Доклад I (В). МБТ. – Женева, 2002. – 154 с.

25. Вайнштейн Э. Миграция для общего блага: к новой парадигме экономической иммиграции //Международный обзор труда. – 2002. – Т.141. - №3-4. – М., 2003. – С.3-36.

26. Ваш голос в сфере труда. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 88-я сессия 2000 г. Доклад I (В). МБТ. – Женева, 2000. – 104 с.

27. 86-та Міжнародна конференція праці //Україна: аспекти праці. – 1998. - №6. – С.49.

28. Верланов С.О. До характеристики тлумачення приписів Європейської соціальної хартії Комітетом незалежних експертів //Права людини і Україна: Праці Львівської лабораторії прав людини АПрН України. – Серія І: Дослідження і реферати /Редкол.: П.М. Рабинович (гол. ред. та ін.). – Л.: Світ, 1999. – Вип.2. – С.47-53.

29. Верланов С.О. Захист Європейською конвенцією з прав людини деяких прав «другого покоління» //Актуальні проблеми держави та права: Зб. наук. пр. Вип. 9. – Одеса: Астропринт, 2000. – С.227-230.

30. Верланов С.О. Особливості соціальних, економічних та культурних прав людини: до сучасних дискусій //Юридична Україна. – 2005. - №9. – С.11-17.

31. Верланов С.О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження) //Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Львів, 2008. – 16 с.

32. Витрук Н.В. Основы правового положения личности в социалистическом обществе. – М., 1979.

33. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія /Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник,

Г.І. Чанишева; Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – 304 с.

34. Глобальный альянс против принудительного труда. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 93-я сессия. 2005 г. Доклад I (B). МБТ. – Женева, 2005. – 115 с.

35. Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. – М.: Изд-во Моск. независимого ин-та международ. права, 1998.

36. Gunter B.G. Hoeven R.V. The social dimension of globalization: A review of the literature // International labour Review (Geneva), 2004, Vol. 143, No. 1-2.

37. Государственное право Германии. Т.2. – М., 1994.

38. Давид Р. Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности. – М., 1987.

39. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций //Генеральная Ассамблея. Резолюция 55/2 от 08.09. 2000.

40. Дженнис М., Кей Р., Брэдли Р. Европейское право в области прав человека: Практика и комментарий. – М., 1997.

41. Директива Европейского Парламента и Совета 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г. об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском Союзе //ОJ 2002 L 080/29).

42. Директива 94/95/ЕС об европейском производственном совете от 22 сентября 1994 г.//OJ 1994 L 254.

43. Директива Совета 2001/86/ЕС от 8 октября 2001 г. //OJ 2001 L 294/22.

44. Директива Совета 2003/72/ЕС от 22 июля 2003 г. //OJ 2003 L 207/25.

45. Добрянський А. Європейський Союз та Рада Європи: можливості міжнародно-судового захисту прав людини (порівняльний аналіз) //Вісник Академії правових наук України. – 2000. - №3. – С.27-35.
46. Довгерт А.С. Правовое регулирование международных трудовых отношений. – К.: УМКВО, 1992.
47. Donnelly J. Universal Human Rights in Theory and Practice. – Ithaca: Cornell University Press, 1989.
48. Достойный труд. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия 1999 г. МБТ. – Женева, 1999. – 106 с.
49. Достойный труд – высокая цель и жизненная необходимость //Человек и труд. – 2005. - №1. – С.11.
50. Дюги Л. Социальное право, индивидуальное право и преобразование государства. – М., 1909.
51. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року) //Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: ТОВ «Одіссей», 2006. – С.20-48.
52. Economic, Social and Cultural Rights in the Third World: Human Rights and the Human Needs Programs //Human Rights in International Law: Legal and Policy Issues. – Oxford, 1984 та ін.
53. Еллинек Г. Декларация прав человека и гражданина: Репринтное воспроизведение издания 1906 года. – Одесса: «Юридична література», 2006.
54. E.W. Vierdag. The Legal Nature of the Rights Granted by the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights //Netherland Yearbook of International Law. Vol. 9 (1978), pp. 69-73.
55. Заблоцька Л. Формування ідеї прав людини в Європейському Союзі //Український правовий часопис. – 2004. – Вип.4 (9). – С.64.
56. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. //Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи /Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наукова думка, 1996. – С.18-24.

57. Задорожній О.В., Гнатовський М.М. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу: парламентський вибір //Законодавство України: проблеми вдосконалення: Зб. наук. пр. – К., 2001. – Вип.7. – С.56-63.
58. Иваненко В.С. Всеобщая декларация прав человека и Конституция Российской Федерации //Правоведение. – 1998. - №4. – С.12-22.
59. Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. – СПб: Издательство «Юридический центр Пресс», 2003. – 404 с.
60. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. – М.: Наука, 1964. – 344 с.
61. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы //Государство и право. – 1994. - №8-9. – С.66-74.
62. Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы //Государство и право. – 1997. - №7. – С.17-24.
63. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М.: Изд-во «Наука», 1982. – 232 с.
64. ILOLEX. Ratification by Convention: <http://www.ilo.org/ilolex/English/newratframeE.htm>
65. Исаченко Т.М. Социальная политика Европейского Союза: опыт развития //Труд за рубежом.- 1999. - №1. – С.84-95.
66. Карташкин В.А. Права человека в международном и внутригосударственном праве. – М., 1995.
67. Киселев И.Я. Международный труд. - М., 1997.
68. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Ученик для вузов. – М.: Дело, 1999.
69. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Ученик. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.



70. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада: прорыв в индустриальное общество. – М., 2003. Киселев И.Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты). – М., 2003.

71. Кистяковский Б.А. Права человека и гражданина //Вопросы жизни. – 1905. - №1. – С.116-142.

72. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом України від 10.12.1971 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.

73. Кодекс законов о труде РСФСР: Официальный текст. – М.: Юридическая литература, 1972. – 126 с.

74. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция /О.В. Смирнов и др.; отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костин. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2007. – 928 с.

75. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Издание третье, испр., доп. та перераб. /Отв. ред., проф. Ю.П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА – М», 2007. – 1376 с.

76. Конвенція МОП №105 про скасування примусової праці 1957 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2000. - №48. – Ст.411.

77. Конвенція МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. - №5. – Ст.75.

78. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. - №7. – Ст.123.

79. Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. - №7. – Ст.123.

80. Конвенція МОП №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1956. - №5. – Ст.75.

81. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці і занять 1958 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1961. - №46. – Ст.513.

82. Конвенція МОП №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливостях, що їм надаються 1971 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.962-964.

83. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.988-994.

84. Конвенція МОП №156 про рівні ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками 1981 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №51. – Ст.452.

85. Конвенція МОП №182 про заборону дитячої праці та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1542-1545.

86. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації МОП, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180-1183.

87. Конвенція МОП №168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1373-1384.

88. Конвенція про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.: Офіц. переклад МЗС України та Української правничої фундації. – К.: УПФ, 1998. – 31 с.

89. Communication from the Commission «On the Chapter of Fundamental Rights of the European Union». COM (2000) 559 final. Brussels, 13.09.2000. P.4.

90. Committee on Freedom of Association – Applying and promoting International Labour Standards. <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/freedom.htm>.

91. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року //Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст.141.

92. Конституции государств Европейского Союза. – М., 1998.

93. Конституции государств Содружества Независимых Государств. – М., 1999.

94. Cordova E. Some Reflection on the Overproduction of International Labour Standards. In Comparative Labour Law Journal. Vol. 14. 1993.

95. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. – СПб, 1898.

96. K. Samson. International Labour Organisation, in.: R. Bernhardt (ed.). Encyclopedia of International Law, Instalment 5, 1983, pp. 87-94, с.88.

97. Костин Л.А. Международная организация труда (МОТ) – мировой центр социально -трудового законодательства и трипартизма. – М., 1994.

98. Костин Л.А. За достойный труд в XXI веке //Труд и социальные отношения. – 2004. - №3. – С.40.

99. Кузнецов В.И. Пакт об экономических, социальных и культурных правах //Московский журнал международного права /Спецвыпуск. – СПб., 1998. – С.73-78.

100. Кучинский В.А. Личность, свобода, право. – М., 1978.

101. Лагутіна І.В, Форми захисту трудових прав працівників: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – 20 с.

102. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – 206 с.

103. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Монографія. – Одеса: Фенікс, 2008. – 160 с.

104. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компоративизма). Книга первая /В.М. Лебедев, Е.В. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.

105. Лукашук И.И. Конституции государств и международное право. – М., 1998.

106. Лушникова М.В., Лушникова А.М. Очерки теории трудового права. – СПб: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006.

107. Лютов Н.Л. Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень //Трудовое право. – 2008. - №2. – С.79-86.

108. M. Bossuyt. La distinction juridique entre les droit civil et politiques et les droits economiques, sociaux et culturels // Revue des droits de l’homme, Vol. 8 (1975), pp. 783-820.

109. Мальцев Г.В. Права личности: юридическая норма и социальная действительность. – М., 1979.

110. Мартін Шейнін. Економічні й соціальні права як юридичні права: У кн.: Економічні, соціальні та культурні права /Під ред. А. Ейде, К. Краузе, А. Розаса; Пер. в англ. Г.Є. Краснокутського; Наук. ред. Г.І. Чанишева. – О.: АО Бахва, 2006. – Розділ 3.

111. Матузов Н.И. Личность, право, демократия. – Саратов, 1972.

112. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие /сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 752 с.

113. Менгер А. Завоевание рабочим его прав. Право на полный продукт труда в историческом изложении. – СПб, 1906.

114. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р. //Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи /Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наукова думка, 1996. – С.36-58.

115. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. (рат. Указом Президії Верховної Ради Української РСР від

19.10.1973 р. //Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи /Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К.: Наукова думка, 1996.

116. Мюллерсон Р.А. Права человека. История, теория и практика. – М., 1995.

117. Назаров Б.Л. Права человека. История, теория и практика. – М., 1995.

118. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 6-те вид., доп. і переробл. – К.: А.С.К., 2005. – 976 с.

119. Некипелов Д.С. Глобализация и информационно-коммуникационные технологии //Труд за рубежом. – 2002. - №1. – С.3-4.

120. Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві України: Автореф. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – 20 с.

121. Новгородцев П.И. Лекции по истории философии права. Учения Нового времени. XVI – XIX вв. – М., 1914.

122. Нормотворческая деятельность МОТ в эпоху глобализации. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 85-я сессия 1997 г. МБТ. – Женева, 1997.

123. Общая теория прав человека. Руководитель авторского коллектива и ответственный редактор д.ю.н. Е.А. Лукашева.- М.: Издательство НОРМА, 1996. – 520 с.

124. Объединение в организации в целях социальной справедливости. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 92-я сессия 2004 г. Доклад I(B). МБТ. – Женева, 2004. – 167 с.

125. Орлов А.Г. Право и инициатива в труде. – М., 1982.

126. Основы правоведения. – Одесса: Астропринт, 2000.

127. O'Higgins P. The interaction of the ILO, the Council of Europe and European Union Labour Standards //Social and Labour Rights in a Global

Context: International and Comparative Perspectives. B. Hepple (ed.). Cambridge, 2002.

128. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання колективних трудових відносин: Дис. ... канд. юрид. наук. – Одеса, 2007. – 210 с.

129. Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. – М., 1986.

130. Петражицкий Л.И. К вопросу о социальном идеале и возрождении естественного права //Юридический вестник. – 1913. Кн. II. – С.5-59.

131. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. – Л.: Вид. центр національного ун-ту ім. І.Франка, 1999. – 213 с.

132. Politics and Human Rights /Ed. by D. Beetham. – Oxford, 1995.

133. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. – Пг., 1917.

134. Политические аспекты глобализации. Труды фонда М.С.Горбачева. – М., 2001. Т.7.

135. Положить конец принудительному труду. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 89-я сессия 2001 г. Доклад I(B). МБТ. – Женева, 2001. – 139 с.

136. Права людини. – К.: Право, 1997.

137. Права человека / Отв. ред. член-корр. РАН, д.ю.н. Е.А. Лукашева. – М.: Изд. группа «НОРМА – ИНФРА . М», 2003. – 573 с.

138. Права человека как фактор устойчивого развития. Отв. ред. – член-корреспондент РАН, д.ю.н. Е.А. Лукашева. – М.: Издательство НОРМА, 2000. – 320 с.

139. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота: Учеб. пособ. /Под ред. проф. В.В. Безбаха, доц. А.Я. Капустина, проф. В.К. Пучинского. – М.: ЗЕРЦАЛО, 1999. – 400 с.

140. Прекращение детского труда: цель близка. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МКТ. 95-сессия 2006 г. Доклад I (В). – Женева, 2006. – 103 с.

141. Проект Трудового кодексу України //www.rada.gov.ua

142. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №14. – Ст.170.

143. Про об'єднання громадян: Закон України від 16 червня 1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. - №34. – Ст.504.

144. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. - №49. – Ст.668.

145. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1993. - №36.- Ст.361.

146. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1995. - №17. – Ст.121.

147. Про відпустку: Закон України від 15 листопада 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1997. - №2. – Ст.4.

148. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1998. - №34. – Ст.227.

149. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. №3477-IV //Урядовий кур'єр. – 30 березня 2006 року.

150. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1999. - №45. – Ст.397.

151. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2001. - №32. – Ст.171.

152. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2001. - №30. – Ст.142.
153. Про затвердження Загальнодержавної програми адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р.
154. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. //Відомості Верховної Ради України. – 2005. - №52. – Ст.561.
155. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року //Урядовий кур'єр. – 10 жовтня 2006 року.
156. Путило Н.В. Основы правового регулирования социальных прав. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1999.
157. Рабінович П.М. Рішення Європейського Суду з прав людини: спроба концептуально-методологічного аналізу //Право України. – 1997. - №12. - С.32-37.
158. Рабінович П.М. Права людини і громадянина: проблеми реалізації в Україні: Праці Львівської лабораторії прав людини АпрН України. – К.: Ін Юре, 1998. – Сер. I. – Вип. 1.
159. Рабінович П.М., Панкевич І.М. Здійснення прав людини: проблеми обмежування (загальнотеоретичні аспекти): Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина НДІ держ. будівництва та місцевого самоврядування Академії правових наук України /Рекол.: П.М. Рабинович (гол. ред.) та ін. – Серія I: Дослідження та реферати. – Вип.3. – Л.: Астрон, 2001. – 108 с.
160. Рабінович П.М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина: Навч. посіб. – К.: Атака, 2004. – 464 с.
161. Равенство в сфері труда – веление времени. Доклад Генерального директора. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах



и правах в сфере труда. МКТ. 91-я сессия 2003 г. Доклад I(B). МБТ. – Женева, 2003. – 151 с.

162. Ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуто) //Урядовий кур'єр. – 4 серпня 2006 року.

163. Ratification of the Fundamental human rights Conventions by country. ILOLEX <http://www.ilo.org/ilolex/English/docs/declworld.htm>

164. Резюме международных трудовых норм. Второе издание (Перевод с французского). – Женева: Международное бюро труда, 1994. – 136 с.

165. Рекомендація МОП №94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.580.

166. Рекомендація МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять 1958 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.652-654.

167. Рекомендація МОП №90 щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.542-544.

168. Рекомендація МОП №129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.839-841.

169. Рекомендація МОП №146 щодо мінімального віку для прийому на роботу 1973 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.995-998.

170. Рекомендація МОП №162 щодо літніх працівників 1980 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1173-1179.

171. Рекомендація МОП №165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1206-12011.

172. Рекомендація МОП №190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 р. //Конвенції та рекомендації, прийняті Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1546-1549.

173. Ризаева А. Правовое регулирование участия трудящихся в управлении компанией в Европейском Союзе //Право и экономика. – 2006. - №4. – С.64-66.

174. Рішення Європейського Суду по справі Янг, Джеймс і Уебстер від 13 серпня 1981 р. Series A, No. 44, p.23-24, paras. 55-57.

175. Рішення Європейського Суду по справі Sibson від 20 квітня 1993 р. Series A, No. 258-A; Рішення по справі Sigudur A. Sigurionsson v.Iceland; рішення від 30 червня 1993 р. (№264), 16 E.H.R.R.462.

176. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. №11-рп /2000 //Юридичний вісник України. – 2000. - №45.

177. Рихтхофен В. Инспекция труда. Введение в профессию. – Женева, 2004. – С.228.

178. Robertson A. Human Rights in the World. – Manchester, 1972.

179. Sen A. Work and Rights //International Labour Review. Vol. 139. No.2. 2000.
180. Sengenberger W. International labour standards in the globalized economy: obstacles and opportunities for achieving progress //Globalization and the Future of labour Law. Cambridge University Press, 2006. Craig J. D. R., Lynk S.M. (Eds).
181. Simitis S. Le droit du travail a-t-il encore un avenir?//Droit sociale, 1997, №7-8.
182. Соболевская А.А., Попов А.К. Глобальная проблема бедности //Труд за рубежом. – 2004. - №2. – С.21-47.
183. Сократить дефицит достойного труда: глобальный вызов. Доклад Генерального директора. Международная конференция труда, 89-я сессия 2001 г. МБТ. – Женева, 2001. – 85 с.
184. Соловьев В.С. Право и нравственность: очерки из прикладной этики //Собр. соч.: В 9 т. – СПб, Т.7. – С.487-617.
185. Справедливая глобализация: создание возможностей для всех: Доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации. – Женева, 2004.
186. Сравнительное конституционное право. – М., 1996.
187. Степанец В.И. Глобализация и ее влияние на рынок труда и занятость //Труд за рубежом. – 2004. - №1. – С.3-23.
188. Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М., 1918.
189. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918.
190. Теория государства и права: Учеб. пособие для вузов. – М.: НОРМА, 1998.
191. Transformation of Labour and Future of Labour Law in Europe. Luxemburg, 1999.
192. Trubec D. Economic, Social and Cultural Rights in the Third World: Human Rights and Human Needs Programs // Human Rights in International Law: Legal and Policy Issues. Oxford, 1984. Vol. I. P.205-271.

193. Трудовое право и научно-технический прогресс. – М.: Наука, 1974.
194. Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2003. – 560 с.
195. Трудовое право России: Учебник /Под общей ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М.: МЦФЭР, 2004. – 880 с.
196. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с.
197. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. – М.: «Права человека», 2005. – 98 с.
198. Трудовое право: учебник /Н.А. Бриллиантова и др./; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2007. – 600 с.
199. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Одеса, 2006. – 20 с.
200. UNDP, Human Development Report 2002.
201. Устав Организации Объединенных Наций //Действующее международное право. Т.1. – М., 1996.
202. Фабрициус С. Права человека и европейская политика: Пер. с англ. – М.: Изд-во МГУ, 1995.
203. Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, вступил в силу 23 марта 1976 р. //Международное публичное право: Сб. документов. Т.1. – М., 1996. – С.483.
204. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – 276 с.
205. Франсуа Вандам. Пересмотр Европейской социальной хартии //Международный обзор труда. Т. 133. - №4-6. – 1994. – М., 1995. – С.164.
206. Фримен Р., Остендорп Р. Данные о заработной плате в мире в разрезе профессий //Международный обзор труда. Т. 140. - 2001. - №3-4. – М., 2003. – С.87-113.

207. Hanau P. Die Zukunft des Arbeitsrechts // Recht der Arbeit, 1999, Heft 1-2.
208. Хартия Европейского Союза об основных правах: Комментарий /Под ред. д.ю.н., проф. С.Ю. Кашкина. – М.: Юриспруденция, 2001. – 208 с.
209. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 2005.
210. Human rights and labour law. London, 1993.
211. Чанишева Г.І. Право на страйк: міжнародні стандарти і законодавство України //Право України. – 2000. - №12. – С.80-86.
212. Чанишева Г.І. МОП: соціальні ініціативи у відповідь на глобалізацію //Право України. – 2001. - №5. – С.123-127.
213. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.
214. Чанишева Г.І. Вплив міжнародних трудових норм на розвиток трудового права України (окремі питання) //Підприємництво, господарство и право. – 2001. - №5.- С.67-70
215. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Автореф. ...дис. докт. юрид. наук. – Харків, 2002. – 38 с.
216. Чернобай А.М. Правові засоби захисту персональних даних працівника: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Одеса, 2006. – 20 с.
217. Честнов И.Л. Универсальны ли права человека? (Политические размышления о Всеобщей декларации прав человека) //Правоведение. – 1999. - №1. – С.73-82.
218. Чиркин В.Е. Конституционное право: Россия и зарубежный опыт. – М., 1998.
219. Чичерин Б.Н. Философия права. – М., 1900.
220. Шестерякова И.В. Международно-правовое регулирование труда. – Саратов, 2004.

221. Шлихтер А.А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран //Труд за рубежом. – 2004. - №2. – С.65.

222. Эдди Ли. Филадельфийская декларация: ретроспектива и перспектива //Международный обзор труда. Т.133. №4-6, 1994. – М., 1995. – С.39-56.